

Утверждено  
Директор МКОУ «Полюдовская ООШ»,  
с. Полюдово Жиздринского района  
Калужской области

 Т.А.Баранова



Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МКОУ «Полюдовская ООШ»,  
с. Полюдово Жиздринского района  
Калужской области

 Г.А.Смирнова


**Коллективный договор  
между администрацией муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения «Полюдовская основная общеобразовательная школа»,  
с. Полюдово Жиздринского района Калужской области  
и первичной профсоюзной организацией МКОУ «Полюдовская ООШ»,  
с. Полюдово Жиздринского района Калужской области  
по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических  
отношений в школе  
на 2020-2022 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива  
МКОУ «Полюдовская ООШ», с. Полюдово  
Жиздринского района Калужской области

Протокол № 3 от « 09 » января 2020года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социальной  
защиты населения администрации МР «Жиздринский район»

Рег. номер 9 от « 09 » января 2020 года

Ведущий специалист  /Е.Н.Сударева/



с. Полюдово  
2020

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации; далее - ТК РФ).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются (далее – Стороны): работодатель (муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Полюдовская основная общеобразовательная школа»), представленный в лице директора школы Барановой Татьяны Александровны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные выборным органом первичной профсоюзной организации, в лице его председателя Смирновой Галины Афанасьевны, именуемого далее «Профсоюз».
- 1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя организации. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством. В целях закрепления существенных прав и преимуществ педагогических работников образования действие раздела 5 пункта 5.10 и раздела 9 «Аттестация педагогических работников» настоящего коллективного договора распространяется на педагогических работников школы.
- 1.4. Стороны договорились о том, что:
  - 1.4.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором. В коллективном договоре организации с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и договором, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным договором применяются с даты вступления их в силу.
  - 1.4.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.
- 1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязательства сторон переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.
- 1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 01.01.2020 по 31.12.2022. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА**

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МКОУ «Полюдовская основная общеобразовательная школа»), и необходимость улучшения положения их работников, работодатель (муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Полюдовская основная общеобразовательная школа»), представленный в лице директора школы Барановой Татьяны Александровны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные выборным органом первичной

профсоюзной организации МКОУ, в лице его председателя Смирновой Галины Афанасьевны, именуемого далее «Профсоюз» договорились:

- 2.1.1. Способствовать повышению качества образования и результативности деятельности МКОУ, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации.
- 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов профессионального мастерства.
- 2.2. Работодатель:
  - 2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МКОУ.
  - 2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников МКОУ посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).
  - 2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
  - 2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.
  - 2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление указанных проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.
  - 2.2.6. Рекомендует МКОУ обеспечивать учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.
  - 2.2.7. Рекомендует МКОУ вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.
  - 2.2.8. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права МКОУ.
- 2.3. Профсоюз:
  - 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МКОУ, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.
  - 2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
  - 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.
  - 2.3.4. Содействует предотвращению в МКОУ коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Соглашение и коллективный договор.
  - 2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
  - 2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.
  - 2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате организации.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

3. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
  - 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договорённости.
  - 3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в организации на локальном уровне.
  - 3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективного договора в образовательном учреждении.
  - 3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников образовательного учреждения.
  - 3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательной организации, информационной открытости системы образования и учёта мнения работников МКОУ.
  - 3.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне МКОУ содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
  - 3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия членов профсоюзной комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательного учреждения.
  - 3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления МКОУ (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности МКОУ в целом.
- 3.3. Стороны согласились освещать на своих официальных сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективного договора в образовательном учреждении.

### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
  - 4.1.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.
  - 4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.
  - 4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при

введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, 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, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники МКОУ, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.1.7. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;
- 2) составление планов учебных занятий;
- 3) ведение журнала в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя;

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда работников Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

5.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных

повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.3. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной 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 установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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.

5.5. Образовательная организация, реализующая общеобразовательные программы, учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно приложению № 2

5.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20 % часовой тарифной ставки (оклада( должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 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 ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.8. Работодатель и Профсоюз предусматривают в настоящем коллективном договоре следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 , а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.9. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.10. По окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории не менее чем на 6 месяцев.

5.11. Предусмотреть доплату уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 20% от МРОТ.



## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МКОУ определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодатель может осуществлять с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление 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, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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. При переносе отпуска по указанным

причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТФ, ст.146,147.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.9. Предусмотреть в правилах внутреннего распорядка свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

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

6.11. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 –ФЗ).

6.12. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:  
- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Примечание:

Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абз. 4, ст.261,1. не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на 23.11.2019 г. (ФЗ от 12.11.2019 №372-ФЗ).

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МКОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Стороны договорились о нижеследующем:

7.1.1. Оказывать методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) организаций.

7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

7.2.5. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.2.6. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания. (Приложение 3)

7.2.7. Информировывает Профсоюз о несчастных случаях в организации, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации и выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

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

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. Стороны обязуются:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим из числа молодёжи в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Координировать деятельность организации, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, в том числе сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Рассматривать с аттестационной комиссией заявления педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.6. 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.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.2.2. При проведении структурных преобразований в организации не допускают массовых сокращений работников.

8.2.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава организации
- снижению текучести кадров в организации, повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.2.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

## **9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательного учреждения осуществлять в соответствии с законодательством.

9.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Прохождение аттестации педагогическим работником в соответствии с разделом 9 соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019гг., продленного на период 2020-2022гг., возможно только в том случае, если педагогический работник не менее двух лет подряд до момента прохождения аттестации являлся членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.1.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется аттестационной комиссией, указанной в пункте 2.2.4 договора.

9.1.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной

организации по установленной формы согласно приложению № 4 и ходатайству Профсоюзу.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 9.1.5. настоящего Соглашения могут создаваться экспертные группы для осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

9.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

9.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

9.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор–методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.4. Положения раздела 9 «Аттестация педагогических работников» распространяется на педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

## **10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в МКОУ:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;

- содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Закрепляет наставников за работником из числа молодёжи в первый год их работы в организации.

- *осуществляет* дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

- закрепляет меры социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.4.4. Инициировать включение в коллективный договор организации разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

## **11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

11. Стороны исходят из того, что работодатель:

11.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

11.2. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

11.3. Перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

## **12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом

Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, Соглашения, иных соглашений, уставов и коллективных договоров организаций.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзной организации по ее запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.2.6. Содействовать профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы, в том числе:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия с первичной профсоюзной организацией, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.



12.3.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством, Соглашением, коллективным договором.

12.3.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счёт средств образовательной организации могут устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы (ст. 337 ТК РФ), стимулирующие выплаты с учётом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

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

Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда образовательной организации и коллективным договором. (Приложение 3)

12.3.5. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. ( ст. 3 ТК РФ).

12.3.6. Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего договора.

12.4. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

12.4.1. Сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путём присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днём.

12.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав первичных профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

13. Профсоюз первичной профсоюзной организации обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе организации.

13.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

13.3. Содействовать профессиональному росту работников организаций(и).

13.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;

- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

13.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим договором.

13.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

13.7. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников организации, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

13.8. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

#### **14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации школы и профкома школы и доводится до сведения подведомственных учреждений.

14.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором

**Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Полюдовская основная общеобразовательная школа», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области о регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020-2022 годы**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Комиссия по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Полюдовская основная общеобразовательная школа», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020-2022 годы (далее комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Полюдовская основная общеобразовательная школа».

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Калужской области, коллективным договором.

1.2. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов комиссии определяется совместно каждой из сторон.

### **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

системы социального партнёрства;

- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в школе;  
регулирование социально-трудовых отношений в школе

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению договора на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации договора

- оказание содействия при разработке 2.1. Основными целями комиссии являются:

- решение коллективных договоров организаций;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников школы, установленных трудовым законодательством, уставам и коллективным договором;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в договор.

### **3. ПРАВА КОМИССИИ**

3.1. Комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации договора и предотвращению коллективных трудовых споров в школе;

- контролировать ход выполнения договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- заслушивать на своих заседаниях отчёты представителей руководителя школы и профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения договора;

- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации договора и решений комиссии.

#### **4.ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов в процессе реализации договора.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнёрства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу комиссии организует председатель, избираемый (назначаемый) сторонами договора.

4.4. Председатель комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях комиссии;
- утверждает состав рабочих групп, план и регламент работы комиссии;
- подписывает принятые решения комиссии.

4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие договор

#### **5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия договора.

5.2. В случае продления срока действия договора продлеваются и полномочия комиссии.

## **I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);
- образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);
- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

## **II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путём умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, 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 (образовательного процесса) по указанным основаниям.

### **III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путём умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки, и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объёма годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки, определённой на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточнённого объёма годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчёт средней месячной заработной платы преподавателей.

**Положение**  
**о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат**  
**компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Полюдовская основная общеобразовательная школа»,**  
**с. Полюдово Жиздринского района Калужской области**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273 – ФЗ (в ред. от 07.05.2013г), Законом Калужской области от 07.05.2008 года № 428 – ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работникам образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Законом Калужской области от 06.06.2011 №163-ОЗ « Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (с изменениями на 27 июня 2019 года), Законом Калужской области от 29.05.2009 №550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений» (с изменениями на 25 октября 2013 года), приказом Министерства образования и науки Калужской области от 22.03.2018г. №348«Об утверждении порядка, условий выплаты и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования».
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Полюдовская основная общеобразовательная школа», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.
- 1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость и повышающих коэффициентов педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, выплат компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий работников Школы.
- 1.4. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Школы.
- 1.5. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора Школы.

**2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость**

- 2.1. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

- 2.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не более 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.
- 2.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.
- 2.4. Расчет оплаты неаудиторной занятости осуществляется по выбору учреждения путем указания конкретных сумм, либо посредством комбинирования перечисленных вариантов.
- 2.4.1. Указание конкретных сумм:

<b>Виды деятельности неаудиторной занятости</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
Обеспечение качественной работы учебного кабинета, формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов	от 400руб. до 1050руб.
За организацию и проведение кружковой работы с обучающимися	1200руб. (один кружок, секция)

- 2.5. Оплата за неаудиторную занятость, как правило, устанавливается (рассчитывается) один раз, по состоянию на начало учебного года и включается в расчет оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

- 3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения. При снижении качества работы, изменении ее объема доплаты могут быть уменьшены или отменены.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.
- 3.3. Система компенсационных выплат педагогическим работникам включает следующие доплаты за увеличение объема работ:
- за организацию работы АИС «Сетевой город» до 1200руб.;
  - за работу по организации деятельности органов школьного ученического самоуправления и детской общественной организации до 5000 руб.;
  - за организацию работы музейной комнаты и пополнение музейного фонда до 2500руб.;
  - за организацию проектной и исследовательской работы с обучающимися до 1800руб.;
  - за организацию физкультурно - оздоровительной и спортивной работы с обучающимися и их родителями до 2000руб.;
  - за организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические беседы, профилактические и внеклассные мероприятия о здоровом образе жизни) до 1630руб.;
  - за организацию работы школьного сайта до 1000руб.;
  - за организацию профориентационной работы с обучающимися до 1200руб.
- 3.4. Система компенсационных выплат младшему обслуживающему персоналу образовательного учреждения включает в себя:
- 3.4.1. За работу в ночное время сторожам, операторам котельной (с 22часов до 6часов) – 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
- 3.4.2. За вредные условия труда повару – 4% от должностного оклада.



3.4.3. За выполнение работ по внутреннему совместительству, за совмещение профессий (должностей), доплата за замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (50% от ежемесячного должностного оклада за фактически отработанное время), за расширение зон обслуживания до 10000руб.:

- доплата за увеличение объема работы:

Наименование должности	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты (в руб.)
Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- принимает на хранение верхнюю одежду, обувь и головные уборы обучающихся;</li> <li>- обеспечивает сохранность принятых на хранение вещей;</li> <li>- выдает принятые на хранение вещи;</li> <li>- оказывает помощь младшим школьникам при снятии и надевании одежды;</li> <li>- осуществляет пропускной режим в соответствии с положением о пропускном режиме в учреждении;</li> <li>- ведет журнал регистрации посетителей, вносить в него записи о данных документа, удостоверяющего личность посетителя, цели посещения учреждения, время прибытия, время убытия;</li> <li>- уведомляет руководителя учреждения и (или) лиц, уполномоченных руководителем, о прибытии посетителей после записи указанных данных в журнале регистрации;</li> <li>- ежедневно передает информацию о количестве обучающихся, работников школы в ЕДДС.</li> </ul>	до 6000 руб.
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организует питьевой режим в школе;</li> <li>- предоставляет в бухгалтерию ежемесячный отчет по организации питания учащихся не позднее 01 числа каждого месяца;</li> <li>- осуществляет проверку качества сырой и готовой продукции, поступающей на пищеблок.</li> </ul>	до 6000 руб.
Повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить ежедневную уборку пищеблока;</li> <li>- мыть посуду с применением моющих средств в течение дня;</li> <li>- готовить завтрак, обед и полдник для дошкольной группы согласно меню.</li> </ul>	до 8000 руб.
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ежедневно доставлять питьевую воду в столовую школы для приготовления пищи;</li> <li>- мелкий ремонт мебели;</li> <li>- замена стекла;</li> <li>- ремонт и врезание замков;</li> <li>- замена ламп дневного света, укрепление плафонов;</li> <li>- проверять уборочный инвентарь и его ремонтировать в случае необходимости.</li> </ul>	до 6000 руб.
Оператор	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за охрану образовательного учреждения и пришкольной территории;</li> <li>- наблюдение и контроль за работой охранной и пожарной сигнализации, наружными видеокамерами;</li> <li>- регулярный обход внутренних помещений охраняемого объекта и прилежащих территорий;</li> <li>- ежедневно доставлять питьевую воду в столовую школы для приготовления пищи.</li> </ul>	до 6000 руб.

Младший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременно и качественно стирает, сушит, гладит спецодежду, полотенца, кухонные принадлежности, предметы производственного назначения вручную и на стиральной машине;</li> <li>- проводить в строгом соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями все виды стирки;</li> <li>- соблюдает график смены белья;</li> <li>- снимать для стирки и развешивать 2 раза в год тюли, занавески.</li> </ul>	до 5000 руб.
---------------------	--	--------------

3.4.4. За работу в выходные, нерабочие праздничные дни согласно Трудового Кодекса РФ оплату производить в двойном размере.

3.5. Указанный перечень оснований для установления выплат компенсационного характера является исчерпывающим.

#### **4. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу Школы**

4.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

4.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.3.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,00 - для педагогических работников, не имеющих категории;

1,09 – для педагогических работников, имеющих соответствие;

1,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

4.3.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается следующим образом:

Математика – 1,2

Русский язык - 1,2

Литература – 1,2

Химия – 1,2

Физика – 1,2

Иностранный язык – 1,15

История – 1,1

Обществознание – 1,05

География – 1,05

Технология – 1

Физкультура – 1

ОБЖ -1

Информатика – 1,15

Предметы начального общего образования – 1,15

ИЗО – 1

Биология – 1,15

Музыка – 1

ОПК, ОДНКНР – 1

#### **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

- 5.2. Результат труда учителей оценивается в соответствии с критериями, предусмотренными данным Положением. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 5.3. Стимулирующие выплаты производятся за счет стимулирующей части дополнительного фонда оплаты труда.
- 5.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы осуществляется приказом директора школы по представлению Комиссии по стимулированию работников школы, созданной приказом директором школы.
- 5.5. Доплата за выполнение функций классного руководителя - 187руб. 50коп. за каждого обучающегося.
- 5.6. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает следующие доплаты за сложность и напряженность:

<b>Критерии</b>	<b>Сумма</b>
За организацию работы школьным методическим объединением (классных руководителей, учителей предметников)	до 1200руб.
За организацию и контроль учебной деятельности	до 5000руб.
За организацию и контроль воспитательной деятельности	до 3800руб.
За организацию работы с детьми социального риска	до 1000руб.
За организацию работы обучающихся на пришкольном опытном участке	до 2500руб.
За организацию работы обучающихся по благоустройству территории школы	до 2500 руб.
За организацию работы с библиотечным фондом учебной литературы	до 2000руб.
За организацию работы обучающихся по пожарной безопасности	до 2000руб.
За организацию работы со слабоуспевающими обучающимися	до 3000руб.
За организацию работы с обучающимися духовно-нравственной направленности	до 2000руб.
За организацию работы с обучающимися по созданию мультимедийных продуктов	до 1000руб.
За организацию работы туристско - краеведческой направленности	до 1000руб.
За организацию работы с обучающимися по финансовой грамотности	до 1500руб.
За организацию работы по обеспечению сохранности здоровья обучающихся при доставке к месту учебы и обратно	до 3000руб.
Доплата молодому специалисту	до 3000руб.
За организацию работы ЮИД	до 2500руб.
За организацию работы обучающихся по пожарной безопасности	до 2000руб.
За реализацию в педагогической деятельности с детьми ФГОС дошкольного образования в режиме развивающего действия через проектную деятельность	до 3800 руб.
За организацию педагогической деятельности по всестороннему развитию детей с привлечением родителей, разнообразность и вариативность форм работы вовлечения родителей в воспитательно-образовательный процесс, высокий уровень взаимодействия и доверия родителей, удовлетворенность педагогическим процессом, отсутствие конфликтных ситуаций по сравнению с предыдущим годом	до 6000руб.

- 5.7. Основания для премирования педагогических работников, за которые выплачиваются единовременные конкретные суммы:
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, распространение и обобщение педагогического и методического опыта перед педагогическим сообществом, в периодических изданиях - от 2000 руб. до 4000 руб.;
  - победа и участие в конкурсах педагогического мастерства до 10000 рублей; инициативная группа (каждому участнику группы) по 3000 рублей;

- за выполнение особо важной и ответственной работы для школы (участие в разработке нормативно-правовой документации, образовательных программ школы, программы развития и т.д.) до 8000руб.;
- по итогам года до 10 000руб.

5.8. Премии, которые устанавливаются по результатам труда, определяются по следующим критериям:

**Педагог:**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Учебная деятельность</b>		
1.	<p>Достижение обучающимися высоких результатов обучения ( качество знаний) ( по итогам каждой четверти- проставляются баллы в ноябре, январе, апреле, июне; за учебный год – в сентябре);</p> <p>1) качество освоения учебных программ с коэффициентом сложности предмета 1,2</p> <p>2) качество освоения учебных программ с коэффициентом сложности предмета 1,15</p> <p>3) качество освоения учебных программ с коэффициентом сложности предмета 1</p>	<p>100% - 80% -6бал. 79% - 48% - 5бал. 47% - 28% - 4бал. 27% - 8% - 3бал.</p> <p>100% - 80% -5бал. 79% - 48% - 4бал. 47% - 28% - 3бал. 27% - 8% - 2бал.</p> <p>100% - 80% -4бал. 79% - 48% - 3бал. 47% - 28% - 2бал. 27% - 8% - 1бал.</p>
2.	Результаты государственной (итоговой аттестации) 9 классов (русский язык, математика, предметы по выбору) (июнь)	3-5баллов
3.	Проведение открытых уроков	1урок – 5баллов
4.	Реализацию творческих и социальных проектов учащихся	1проект – 5баллов
5.	Проведение предметных недель	до 5баллов
<b>Воспитательная работа</b>		
6.	Подготовка лауреатов, дипломантов и участников конкурсов (рисунки, поделки, сочинение, соревнования, презентации)	<p><u>Районный уровень:</u> 4балла</p> <p><u>Областной уровень:</u> <u>Заочный этап:</u> 7баллов <u>Очный этап:</u> 12баллов</p>
7.	Публикации статей о мероприятиях повышающих имидж школы	1балл за каждую статью
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	1 – 5 баллов за каждое мероприятие
<b>Самообразование и повышение профессионального мастерства</b>		

9	Участие в исследованиях, мониторингах различных уровней	2балла
10	Непрерывное повышение квалификации, активное участие в работе районных методических объединений	1 – 5баллов
<b>Методическая деятельность</b>		
11	Участие в комиссии предметных олимпиад, ВПР, административных контрольных работ.	<u>Школьный уровень</u> -1балл <u>Районный уровень</u> – 2балла

**Воспитатель:**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
<b>Общие показатели</b>		
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3
2	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2
<b>Качество воспитательно-образовательного процесса</b>		
3	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности (По результатам контроля)	3
4	Участие детей в конкурсах : Внутри ОУ Районный уровень	2 4
5	Работа по улучшению предметно-развивающей среды критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность, авторские пособия. Соответствие образовательной среды в группе и на участке программным требованиям.	5
<b>Качество оздоровительной работы</b>		
6	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников	2 3
7	Организация и проведение физкультурно - оздоровительной работы	3
8	Организация рабочего пространства	2
<b>Организация работы с родителями</b>		
9	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации - в группе	2
10	Совместная проектная деятельность	4
11	Отсутствие конфликтных ситуаций	2
<b>Инновационная деятельность</b>		
12	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий.	3
13	Использование метода проектов в работе	3
14	Разработка авторских методик, программ	3
<b>Профессиональный рост, профессиональная реализация</b>		
15	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях Внутри ОУ Районный уровень	3 6
16	Подготовка выставочных материалов к методическим мероприятиям	3

17	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	4
18	Участие педагога в конкурсах (интернет) профессионального мастерства, методических находок и т.д.	4

5.9. Премии другим работникам школы. Премии другим категориям работников школы выплачиваются в виде конкретных сумм в соответствии с данными критериями:

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма (руб.)
<b>Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал</b>	1. За постоянное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.	от 300руб. до 2000руб.
	2. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 4000руб.
	3. За обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.	до 35000руб.
	4. За подготовку к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году (1 раз в год).	до 8000руб.
	6. За обеспечение сохранности имущества.	до 1500руб.
	7. За проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	до 6000руб
	8. За систематическую работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	до 1500руб
	9. За своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	до 4000руб
	10. За своевременное выполнение разовых работ и поручений.	до 9000руб.

5.10. Установить ежемесячную денежную выплату работникам, которым присвоено почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 1000 руб.

5.11. Поощрительные выплаты:

- выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников:
  - 50 лет со дня рождения - до 5000 руб.
  - 55 лет со дня рождения - до 5000 руб.
  - 60 лет со дня рождения - до 5000 руб.
  - 65 лет со дня рождения – до 5000 руб.
  - 70лет со дня рождения – до 5000 руб.
- выплаты к праздничным датам ко дню 8 Марта, 23 февраля - до 2000руб.
- профессиональному празднику День учителя – до 10 000 руб.

- выплаты в связи с уходом на пенсию и прекращением работы – 5 000 руб.
- 5.12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
  - 5.13. Критерии премирования и категории сотрудников устанавливаются настоящим Положением и являются исчерпывающими.
  - 5.14. Размеры премий устанавливаются в соответствии с пунктом 5.6. и 5.8. настоящего Положения и в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда учреждения.
  - 5.15. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.
  - 5.16. Премии по результатам труда распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения профсоюзного комитета школы.
  - 5.17. Порядок учета мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением об указанном органе.
  - 5.18. При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии уменьшается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, либо премирование сотрудника не производится.
  - 5.19. Нормы раздела **5** настоящего Положения не распространяются на руководителя образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, на основании приказа заведующего районным отделом образования.

#### **6. Выплата материальной помощи.**

- 6.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:
  - в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
  - в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
  - в связи с необходимостью длительного лечения работника.
- 6.2. Материальная помощь выплачивается в размере не более 4000 рублей.
- 6.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Представление на педагогического работника, претендующего на присвоение высшей  
квалификационной категории, на основании договора

1. **Ф.И.О.** (полностью) \_\_\_\_\_

2. **Дата и год рождения** \_\_\_\_\_

3. **Место работы** \_\_\_\_\_  
(полное наименование образовательной организации)

4. **Стаж педагогической работы по специальности** \_\_\_\_\_

5. **Занимаемая должность и дата назначения на эту должность** \_\_\_\_\_

**Приказ №** \_\_\_\_\_ **от** \_\_\_\_\_

6. **Дата назначения на эту должность в данной ОО, приказ №** \_\_\_\_\_ **от** \_\_\_\_\_

7. **Образование** \_\_\_\_\_

(полное наименование учебного заведения и год его окончания)

1. **Квалификация по диплому** \_\_\_\_\_

2. **Дата предыдущей аттестации по должности** \_\_\_\_\_

3. **Присвоение квалификационной категории, № и дата приказа** \_\_\_\_\_

4. **Заявленная квалификационная категория** \_\_\_\_\_

5. **Образовательная программа, реализуемая педагогом** \_\_\_\_\_

6. **Учебная нагрузка, классы, группы, в которых работает педагог** \_\_\_\_\_

7. **Результаты учебных достижений учащихся (воспитанников) по годам обучения в межаттестационный период**

Учебный	Вид контроля (административ-	Дата проведения	классы	Всего учащихся	Участвовали в проверке	Справились без «2»	В т.ч. На «4»
---------	---------------------------------	--------------------	--------	-------------------	---------------------------	-----------------------	------------------



год	ный, выпускные экзамены, тестирование)				(количество, %)	(количество, %)	и «5»

**8. Уровень личностного развития и творческих достижений учащихся (воспитанников) в межаттестационный период**

Участие учащихся (воспитанников) во внеклассных формах работы	Учебный год	Количество участников	Результаты, победители, призёры (1 место, 2-3 места)
Олимпиады (районные, гор., обл.)			
Конкурсы (районные, гор., обл.)			
Спортивные соревнования (районные, гор., обл.)			
Выставки по труду, ИЗО и др.			

**9. Уровень профессионализма и творческих достижений педагога в межаттестационный период**

Уровень представления (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Форма представления опыта работы	тема	Дата проведения мероприятия
Учебный год	Название конкурса	Уровень конкурса (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Результаты (участник, лауреат, победитель)

**10. Сведения об общественной активности педагога (руководство методическим объединением, участие в деятельности профсоюзного комитета, органов общественного управления ОУ и т. п.)**

**Рекомендации для прохождения аттестации**

М.П.

Руководитель ОУ \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников МКОУ «Полюдовская ООШ», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области на 2020- 2022 годы

### Соглашение по охране труда

#### 1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «Полюдовская ООШ», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МКОУ «Полюдовская ООШ», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области.

и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

#### 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Оценка условий труда на основании «Федерального закона о специальной оценке условий труда» (СОУТ) № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., утвержденного 28.12.2013 г.	Август - сентябрь
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Сентябрь, апрель
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МКОУ «ПОШ», с.Полюдово. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	До 01.09
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в учреждении МКОУ «ПОШ» с. Полюдово, Жиздринского района.	До 01.09
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажей: вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	До 01.09
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	До 01.09
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования	Январь

<p>безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты</li> <li>- работники, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты</li> <li>- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда</li> <li>- работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества</li> </ul>	
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	сентябрь
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	ноябрь
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	По мере износа
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	постоянно
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	До 01.09
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	постоянно
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Апрель - май
3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов	
3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	
3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно
3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	постоянно
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	

4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на основании Приказа от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» .	постоянно
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	постоянно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере необходимости
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	По мере необходимости
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	По мере необходимости
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка и утверждение по согласованию с профкомом инструкции о мерах пожарной безопасности разрабатывается на основе Правил противопожарного режима, нормативных документов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности зданий, сооружений, помещений, технологических процессов, технологического и производственного оборудования в соответствии с новыми правилами противопожарного режима в РФ от 25.04.2012 № 390 (постановление Правительства), Приказ МЧС РФ от 12 декабря 2007 г. N 645 "Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций"	август
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	август
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	По мере необходимости
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Согласно плану ГО и ЧС
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	постоянно
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	

### НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКОУ «Полюдовская ООШ», с. Полюдово Жиздринского района Калужской области

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
		Валенки	1 п. на 3 г.	
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.	
		В остальное время года дополнительно:		
	Плащ непромокаемый	1 на 3 г.		
3.	Оператор котельной на газе	Костюм хлопчатобумажный	1	
4.	Повар	Передник хлопчатобумажный	1	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1	
		Фартук клеёнчатый с нагрудником	1 пара	
5.	Сторож	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	1	
		полушубок	дежурный	
		валенки	дежурный	
		Халат хлопчатобумажный	дежурные	
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Рукавицы комбинированные	1	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	6 пар	
		Сапоги резиновые		
		Перчатки резиновые	1 пара	
		Полукомбинезон хлопчатобумажный	2 пары	

### НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл