#####

###### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Шипицынская средняя общеобразовательная школа»**

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной организации

МОУ «Шипицынская СОШ» профсоюза МОУ «Шипицынская СОШ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

 01 октября 2015 года 01 октября 2015 года

М.П. М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области

Регистрационный №\_\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (МОУ «Шипицынская СОШ»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Архангельской области "О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области", Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2012 – 2014 годы, Отраслевым соглашением по областным государственным учреждениям Архангельской области подведомственным Министерству образования и науки Архангельской области на 2013 – 2015 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных учреждений (далее – образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением региональным и территориальным соглашениями (*указываются полные названия соглашений*).

* 1. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения (далее – работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации.

Первичная профсоюзная организация и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

* 1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Шипицынская СОШ», в том числе совместителей.

* 1. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, в течение 5 дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.14. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (**приложение № 1**).

 1.15. Стороны могут разрабатывать и утверждать план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Работодатель имеет право направлять в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

1.16. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**II. Формы управления учреждением. Перечень и порядок принятия локальных нормативных актов**

2.1.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса РФ;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

-  участие в разработке и принятии коллективного договора;

-  другие формы.

2.2. Настоящий договор определяет перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые в МОУ «Шипицынская СОШ» с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (**приложение 2**).

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней.

2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

1) Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

2) Установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

3) Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

4) Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены*;*

6) Изменение условий труда;

7) Установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

9) Распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

10) Установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

11) Распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;

12) Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.4. С согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза;

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

 -увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

**III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1.  Стороны исходят из того, что:

3.1.1.  Содержание трудового договора, порядок его заключения
и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего коллективного договора, устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения.

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

3.1.2.  Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих 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);

- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы, в том числе за работу в сельской местности (**приложение № 3**);

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

- выплаты за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами (мастерскими) 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 учреждении показателей и критериев.

3.1.3.  Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.4.  Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

3.1.5.  Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности
в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов,
центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

 Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.1.6.  Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.1.7.  Контроль за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами областной и местной организациями профсоюза работников образования, первичной профсоюзной организацией, правовой инспекцией труда Профсоюза, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством.

3.2.  Стороны согласились:

3.2.1.  При заключении трудового договора с работниками руководствоваться нормами трудового права РФ и Архангельской области;

3.2.2.Оформить в письменной форме трудовые договоры
с работниками, с которыми они не были заключены ранее при приеме на работу (при наличии их согласия);

3.2.3. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

3.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

1. работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
2. работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
3. работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
4. работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;

3.2.6.  Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

В недельный срок рассматривать представления соответствующих выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать профсоюзный комитет о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3.   Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1.  Вцелях оказания помощи руководителю учреждения осуществлять методическую и правовую помощь по оформлению трудового договора и дополнительных соглашений к нему, формулировок приказов и записей в трудовые книжки.

3.3.2.  Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

1)  трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

2)  правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;

3)  защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;

4)  подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;

5)  представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;

6)  обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

3.3.3.  Обеспечить контроль за своевременным заключением трудовых договоров в письменной форме с вновь принимаемым на работу лицами, вступившими в Профсоюз, в том числе:

- в течение пяти дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу (с письменного согласия работников);

- в случае несоответствия трудового договора действующему законодательству Российской Федерации направлять работодателю представление о принятии соответствующих мер.

3.3.4.  Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов Профсоюза.

 3.3.5.  Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 3.3.6.  Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов Профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

 - направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

3.3.7.  Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или для согласования) профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

**IV. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:29 число текущего месяца и 14 число следующего месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

4.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).*

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.4. Изменение оплаты труда производится:

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

1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
2. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
3. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
4. при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения;
5. при присуждении ученой степени - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

 7) при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.6.При наступлении у работника права на изменение (*увеличение или уменьшение*) размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с санитарными нормами и нормативными актами федеральных органов власти. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты (надбавки), размер которой определяется коллективным договором и (или) локальным нормативным актом образовательной организации;

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда учреждения (далее - Положением о системе оплаты труда) с учетом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации направляется на оказание дополнительной материальной помощи на основе Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам образовательного учреждения
(**приложение № 4).**

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.10. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года», «Самый классный классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, Архангельской области, не имеющих высшей квалификационной категории, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Шипицынская СОШ».

4.11. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» «Самый классный классный», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» и пр.), не имеющих квалификационные категории, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Шипицынская СОШ».

4.12.  При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

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

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

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

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

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

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах
и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.13.  Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения, по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам учреждения, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов оклада (должностного оклада) (**приложение 5)**.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

4.14.  При выявлении при проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах вредных производственных факторов, не предусмотренных действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам учреждения устанавливаются компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

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

4.16.  В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия,
если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой присвоена квалификационная категория** | **Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1** |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель  | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки  | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры, педагог дополнительного образования |
| Руководитель физического воспитания  | Учитель (преподаватель) физической культуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования  |
| Учитель трудового обучения (технологии)  | Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования  |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед  | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительнойработы профилю работы по основной должности)  |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования  | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер  |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер  | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования  |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП  | Учитель, преподаватель физической культуры, педагог дополнительного образования  |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования  | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении  |
| Учитель общеобразовательного учреждения  | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования» |

4.3. Работодатель обязуется:

 - в случае организации и проведения первичной организацией профсоюза забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, а также в случае невыплаты или задержки в выплате заработной платы выплачивать работникам компенсацию за все дни забастовки в размере средней заработной платы.

4.4.  Профсоюз обязуется:

4.4.1.  В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этих данных - определять правильность исчисления заработной платы.

4.4.2.  Представлять интересы работников – членов Профсоюза
при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей
части фонда оплаты труда учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

4.4.3.  Оказывать правовую помощь работникам – членам Профсоюза
в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного
и стимулирующего характера (в том числе премий).

**V. Рабочее время и время отдыха**

5.1.  Стороны исходят из того, что:

5.1.1.  Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в Положении о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения **(приложение № 6**).

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.2.  Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются соглашением сторон и не могут быть ниже предусмотренным настоящим коллективным договором, положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.1.3.  Сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, сторожей, а также работа, выполняемая работниками по другим должностям, предусмотренным штатным расписанием, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами нормы рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в повышенном размере, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.1.4. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадаю­щее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен сумми­рованный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

5.1.5.  Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6.  Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.7.  Объем учебной нагрузки, установленный учителям, преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.1.8.  Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.1.9.  Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.10.  Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

5.1.11. В случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающих детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.1.12.  Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период (других работников учреждения - в течение календарного года) в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.13.  Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.14.  При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.15.  Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые
10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года (**приложение № 7**).

5.1.16.  Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 или 14 календарных дней (**приложение № 8)** и сокращенный рабочий день.

 5.1.17.   Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определен в **приложении № 9** к данному коллективному договору.

5.1.18.  Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. (Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором. Перечень оснований для предоставления указанных отпусков учреждение определяет самостоятельно).

5.1.19. Работникам (по их письменному заявлению) может, при наличии экономии ФОТ, предоставляться дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях *(при заключении коллективного договора определить вид основания для отпуска и точное количество дней дополнительных отпусков для данного учреждения, например):*

1) при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;

1. в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
2. для проводов детей в армию - 1 день;
3. бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
4. в связи со смертью близких родственников - 3дня;
5. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
6. за работу с локальными нормативными актами учреждения и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) образовательной организации - председателю первичной профсоюзной организации - 7 календарных дней, членам профсоюзного комитета – 3 календ. дня.

 5.2.  Профсоюз обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение графика отпусков работников на очередной календарный год, принятого с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления
и оплаты отпусков работникам – членам Профсоюза.

5.2.3. Контролировать соблюдение прав работников – членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Предоставлять работникам – членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомить работников – членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

**VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Стороны согласились:

6.1.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

6.1.2.  В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1)  возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2)  возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3)  возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4)  возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей
335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5)  в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6)  педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7)  в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8)  в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;

6.1.3. При переходе из муниципального управления образования на работу в образовательную организацию на педагогическую должность по заявлению работника ему сохраняется оплата труда, но не более чем на один год.

Оплата труда педагогических работников в соответствии с п.п. 6.1.2. и 6.1.3. определяется Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

6.1.4.  При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.1.5.  Работники имеют право на основании законодательства Архангельской области на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

При использовании работником личного транспорта для проезда к месту использования отпуска и обратно, а также для проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, компенсации подлежат и расходы, связанные с проездом по платным участкам дороги.

6.1.6.  Работникам в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

1)  материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2)  единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в календарном году. Материальная помощь состоит из персонального (фиксированного) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму рабочего времени.

Выплата выходного пособия производится в соответствии
с Положением о системе оплаты труда, с учетом Положения
о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом
на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в МОУ «Шипицынская СОШ» (**приложение 10**).

6.1.7.  Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

6.1.8.  При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

**6.2.  Стороны считают необходимым:**

6.2.1.  Сохранить существующий уровень прав и гарантий
по предоставлению компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

6.2.2.  Сохранить систему мер по социальной поддержке работников.

6.2.3.  Компенсировать часть стоимости санаторно-курортного лечения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в порядке и размерах, предусмотренных Положением, принятым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**6.3.  Профсоюз обязуется:**

6.3.1.  Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию
в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

6.3.2.  Способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, областной организацией профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

6.3.3.  Способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

1. **Охрана труда и здоровья работников**
	1. Работодатель:
		1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий
		и охраны труда в образовательной организации.

7.1.2. Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

* + 1. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.8.  При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: проведение периодических медицин­ских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда.

7.1.9.  Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.10.  Информирует профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.11.  Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры
по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

7.1.12.  Создает в соответствии со статьей 217 ТК РФ службу охраны труда (или вводит должность специалиста по охране труда
в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек).

7.1.13.  Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

7.1.14.  Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой
и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (**приложения № 11,12**), а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.15.  Обеспечивает за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий. Обеспечивает транспортировку работников в учреждение здравоохранения для проведения медицинского осмотра (обследования).

7.1.16.  Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.  Организация профсоюза:

7.2.1.  Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.2.  Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.3.  Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы
и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.4.  Организует проведение проверок состояния охраны труда
в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

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

7.2.6.  Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений
и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.7.  Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8.  Направляет технических инспекторов труда Архангельской областной организации профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых и тяжёлых несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками – членами профсоюза.

7.2.9.  Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Стороны совместно обязуются:

7.3.1.  Выполнять представления и требования технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателям по итогам проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.2. Разрабатывать предложения по улучшению условий и охраны труда работников учреждения.

7.3.3. Добиваться улучшения финансирования учреждения на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.3.4. Проводить мероприятия:

- по улучшению состояния здоровья работников;

-по соблюдению трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций.

**VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению и закреплению педагогических кадров в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шипицынская средняя общеобразовательная школа»**

* 1. Стороны совместно:
		1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.
		2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

 8.2.Стороны договорились:

8.2.1. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

8.3.2.  Обеспечивает информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом.

8.4.  Организация профсоюза:

Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

1. **Дополнительные меры по созданию условий для привлечения к работе молодых педагогов**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации
и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

* 1. Работодатель:

9.2.1.  Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

1)  организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителей учреждений из числа молодых педагогов;

2)  закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первые три года их работы в образовательной организации. Устанавливает наставникам доплаты за работу с молодежью в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Шипицынская СОШ»;

3)  предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

9.2.2.  При приеме на работу молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступивших к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере не менее 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

9.2.3. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

1. **Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1.  В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

- заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;

-способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

10.2.  Работодатель обязуется:

10.2.1.  Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, содействовать их деятельности.

10.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3.  Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

10.2.4. Членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемые Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.2.5.  Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, средства связи, а при необходимости - транспортные средства. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации в доступном для работников месте.

10.2.6.  Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.2.7. Ежемесячно по заявлениям работников в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

10.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы при заключении и выполнении настоящего коллективного договора, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 процента.

10.2.9. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

 - тарификационную;

- аттестационную

- специальной оценки условий труда рабочих мест;

- по охране труда;

- по социальному страхованию;

- по стимулированию и премированию работников;

- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

1. **Заключительные положения**

11.1.  Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора

11.2.  Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 октября 2015 года и действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года.

11.3.  Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

11.4.  При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5.  Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

 11.6.  В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

 11.7.  Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для вышестоящей профсоюзной организации, один экземпляр – для министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области, уполномоченного ст. 50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

**Приложение № 1**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

**в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (МОУ «Шипицынская СОШ»**

**1.Общие положения**

1.1.  Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (далее – комиссия) является органом системы социального партнерства.

1.2.  Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений.

1.3.  Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

**2.Цели и задачи комиссии**

2.1.  Основными целями комиссии являются:

1) регулирование социально-трудовых отношений в образовательном учреждении через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию данного коллективных договоров;

2) развитие социального партнерства в учреждении;

3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров
в учреждении.

2.2.  Основными задачами комиссии являются:

1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;

2) контроль за выполнением коллективного договора;

4) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, отраслевыми соглашениями;

5) обсуждение проектов локальных нормативных правовых актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права;

7) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;

8) подготовка коллективного договора на следующий срок.

**3.Права комиссии.**

3.1.  Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

1) координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;

2) контролировать ход выполнения коллективного договора;

3) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, вносить предложения в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и НАО об отмене локальных нормативных актов образовательного учреждения или их части, если они противоречат законодательству и (или) ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором;

4) получать информацию о финансово-экономическом положении учреждения, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

5) вносить предложения

-о порядке проведения мероприятий, направленных на выполнение условий коллективного договора;

-о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений комиссии.

**4.Организация деятельности комиссии**

4.1.  Работу комиссии организуют руководитель МОУ «Шипицынская СОШ» и председатель первичной организации профсоюза.

В случае их отсутствия работу комиссии организуют их заместители.

4.2.  Комиссия избирает секретаря, ведущего протоколы заседаний комиссии.

4.3.  В заседаниях комиссии могут участвовать должностные лица
и специалисты исполнительных органов государственной (муниципальной) власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав комиссии.

4.4.  Заседания комиссии проводятся по мере необходимости с учетом оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

**5.Срок полномочий комиссии**

5.1.  Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия комиссии продлеваются.

**Приложение № 2**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) в муниципальном общеобразовательном учреждении «Шипицынская СОШ» с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Приказ о распределение учебной нагрузки на новый учебный год
3. Положение о системе оплаты труда
4. Тарификационные списки педагогических работников
5. Положения:

о расходовании экономии фонда оплаты труда;

о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с уставом учреждения.

1. Перечень профессий и должностей работников муниципального учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
2. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
3. Учебное расписание;
4. Графики сменности работы;
5. График отпусков работников муниципального учреждения;
6. Форма расчетного листка по заработной плате;
7. План повышения квалификации;
8. Правила и инструкции по охране труда;
9. Положение о порядке и условиях направления работников муниципального учреждения в служебные командировки;
10. Положение о работе с персональными данными работников;
11. Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предусмотренные уставом муниципального учреждения, а также коллективным договором.

**Приложение № 3**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей специалистов, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности**

Специалисты:

руководитель структурного подразделения;

педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре;

концертмейстеры;

аккомпаниаторы;

библиотекари, старшие библиотекари, заведующие библиотекой;

лаборант (включая старшего);

документовед;

заведующий хозяйством;

бухгалтер;

кассир;

прочие специалисты согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

**Приложение № 4**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам
муниципального общеобразовательного учреждения «Шипицынская средняя общеобразовательная школа»**

1. **Общие положения.**

1.1.  Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» с целью оказания материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (далее – МОУ «Шипицынская СОШ»).

1.2.  Средства учредителя, направляемые на оказание материальной помощи работникам, входят в фонд оплаты труда.

1.3.  Оказание материальной помощи производится в соответствии
с настоящим Положением и Положением о системе оплаты труда работников МОУ «Шипицынская СОШ».

**II.  Порядок и условия выплаты материальной помощи**

2.1.  Материальная помощь работникам МОУ «Шипицынская СОШ» выплачивается только по основному месту работу (по основной должности)
и начисляется единовременно один раз в год по письменному заявлению работника
в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь работникам может быть выплачена с учетом районного коэффициента
и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях.

2.2.  Заявления подаются работниками МОУ «Шипицынская СОШ» по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

2.3.  Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.  Материальная помощь может быть также оказана работнику МОУ «Шипицынская СОШ» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка (детей), вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда.

2.5.  За работниками сохраняется право на получение материальной помощи также в случаях увольнения. В этих случаях материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

2.6.  При увольнении работника за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

**Приложение № 5**

**Перечень работ**

**с вредными и (или) опасными условиями труда,**

**за выполнение которых устанавливаются доплаты**

**в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**

1. Работы, проводимые в теплицах в условиях повышенной температуры и влажности.
2. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
3. Чистка котлов в холодном состоянии.
4. Обмуровка котлов в горячем состоянии.
5. Работы с применением ядохимикатов.
6. Вывоз мусора и нечистот.
7. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
8. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
9. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
10. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
11. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, птицы.
12. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
13. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
14. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
15. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
16. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
17. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
18. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
19. Работа с дисплеями ЭВМ.
20. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
21. Работа на деревообрабатывающих станках.
22. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
23. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ, либо коллективным договором (статья 147 ТК РФ).

 **Приложение № 6**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников муниципального общеобразовательного учреждения «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (МОУ «Шипицынская СОШ»)**

1. **Общие положения.**

1.1.  Настоящее положение составлено на основе Положения
об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69, и устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников МОУ «Шипицынская СОШ» с учетом специфики их деятельности.

1.2.  Режим рабочего времени и времени отдыха работников МОУ «Шипицынская СОШ» определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3.  Режим работы руководителя, его заместителей, других руководящих работников учреждения определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

1.4.  Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, работники принимают пищу одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

**II. Режим рабочего времени учителей (педагогических работников)
в период учебного года**

2.1.  Выполнение педагогической работы учителями (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуются наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.2.  Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах
и включает проводимые уроки (учебные занятия (независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью,
не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом МОУ «Шипицынская СОШ» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «Шипицынская СОШ».

2.3.  Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом МОУ «Шипицынская СОШ» и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии
с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.4.  Дни недели (периоды времени, в течение которых МОУ «Шипицынская СОШ» осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

2.5.  Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа
без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объёме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы,
объем работы которой регулируется образовательным учреждением.

2.6.  Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется
с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПинГигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных организациях (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПин 2.1.2.2810-10).

 **III. Разделение рабочего дня на части**

3.1.  При составлении графика работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.2.  При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

**IV. Режим рабочего времени работников МОУ «Шипицынская СОШ»
в каникулярный период**

4.1.  Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников МОУ «Шипицынская СОШ» и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.2.  В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.3.  Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.4.  Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.5.  Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

**V. Режим рабочего времени работников МОУ «Шипицынская СОШ»
в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям**

5.1.  Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.2.  В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения.

**VI. Режим рабочего времени работников, привлекаемых к работе в оздоровительных лагерях, а также при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий**

6.1.  Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом 1У настоящего Положения.

6.2.  Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

**VII. Регулирование рабочего времени отдельных категорий педагогических работников**

7.1.  Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах
36-часовой рабочей недели регулируются правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

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

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Ведение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

7.2.  В дошкольных образовательных учреждениях (группах) режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

 **Приложение № 7**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**Положение**

**о порядке и условиях предоставления**

**педагогическим работникам МОУ «Шипицынская СОШ»**

**длительного отпуска сроком до одного года**

1.  Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация МО «Котласский муниципальный район» в лице отдела образования администрации МО «Котласский муниципальный район».

2.  Педагогические работники МОУ «Шипицынская СОШ»
в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3.  В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях (бюджетных, казенных и автономных), в том числе в российских образовательных учреждениях за рубежом, а также в негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

4.  Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются работодателем (уполномоченным представителем работодателя) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МОУ «Шипицынская СОШ».

5.  В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск (далее - стаж работы), засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (время нахождения в основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в служебных командировках, время повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя, время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по обязательному социальному страхованию (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам);

время, когда педагогический работник находился в отпуске и получал ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы.

Время прохождения военной службы или приравненной к ней службы засчитывается в стаж работы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на преподавательскую работу не превышает трех месяцев.

6.  Стаж работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на преподавательскую работу в образовательное учреждение после увольнения из другого образовательного учреждения, в том числе в связи с переездом в другую местность, за исключением случаев увольнения за виновные действия, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев; после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации образовательного учреждения, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов, осуществляющих управление в сфере образования, в связи с реорганизацией или ликвидацией (упразднением) этих органов, сокращением численности или штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах, осуществляющих управление в сфере образования, предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата педагогических работников, в том числе в результате реорганизации образовательного учреждения, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с переводом супруга (супруги) педагогического работника на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования по педагогической специальности, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от преподавательской работы в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

при поступлении на преподавательскую работу после окончания периода нахождения на учете в качестве безработного в государственном учреждении службы занятости.

При поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения из другого образовательного учреждения в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда. Время переезда не прерывает стаж работы.

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

7.  Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателемпри условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8.  Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска, в том числе при разделении длительного отпуска в установленном порядке по соглашению между педагогическим работником и работодателем на части.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

9.  Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения предоставляется по его заявлению и на основании распоряжения министерства образования и науки Архангельской области.

10.  Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

11.  Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

12.  Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

14.  Длительный отпуск предоставляется без оплаты. С учетом финансово-экономических возможностей образовательного учреждения может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательного учреждения, что предусматривается в коллективном договоре образовательного учреждения.

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

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

17.  Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

18.  Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных учреждениях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

19.  Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательном учреждении системой оплаты труда.

За время нахождения педагогического работника в длительном отпуске за ним сохраняется право на меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в стаж, дающий право на следующий длительный отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

20.  Вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, в том числе очередность и время предоставления длительного отпуска, порядок присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска и другие вопросы, определяются уставом образовательного учреждения.

**Приложение № 8**

**Перечень профессий и должностей**

**работников муниципальных образовательных учреждений, которым**

**в связи с вредными и (или) опасными условиями труда**

**предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименованиепрофессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
| 1 | 2 |
| **I. Общие профессии:** |  |
|  |  |
| * повар, работающий у плиты
 | 7 |
| * рабочий по очистке выгребных и помойных ям
 | 14 |
| * рабочий механической стирки белья
 | 7 |
| * рабочий по стирке белья и спецодежды вручную
 | 14 |
| * уборщик санузлов
 | 14 |
| * хлораторщик
 | 14 |
| * водители автомобилей, в том числе и специальных, грузоподъемностью:
 |  |
| а) от 1,5 до 3 тонн | 7 |
| б) от 3 тонн и выше | 14 |
| * дезинфектор
 | 7 |

**Приложение № 9**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий и должностей работников МОУ «Шипицынская СОШ»**,

**которым предоставляется дополнительный**

**отпуск за ненормированный рабочий день**

1. Руководители (директора) учреждения, их заместители – 5 календарных дней.
2. Руководители (заведующие) структурных подразделений – 4 календарных дня.
3. Главные бухгалтеры – 4 календарных дня.
4. Секретари, секретари-машинистки – 3 календарных дня.
5. Документоведы, специалисты по кадрам – 4 календарных дня.
6. Шеф-повара, повара, заведующие производством школьных столовых – 3 календарных дня.
7. Заведующие складами и их заместители, старшие кладовщики и кладовщики (при отсутствии заведующих складами) – 3 календарных дня.
8. Водители легковых автомобилей и автобусов – 3 календарных дня.

**Приложение № 10**

 **СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

 Председатель профсоюзного Приказ № \_\_\_\_\_от 30.09.2015г.

комитета МОУ «Шипицынская СОШ» Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом
на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в МОУ «Шипицынская СОШ»**

1. **Общие положения**

 1.1.  Настоящее Положение разработано в соответствии областным законом «Об образовании в Аохангельской области» от 02.07.2013 № 721-41-ОЗ, Положением о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом
на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в муниципальных образовательных учреждениях Котласского района с целью социальной поддержки работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья впервые.

1.2.  Средства, направляемые на выплату единовременного выходного пособия, включаются в фонд оплаты труда.

1.3.  Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с настоящим Положением.

 **II. Порядок выплаты единовременного выходного пособия**

2.1.   Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

увольнения работника впервые по собственному желанию в связи
с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ);

увольнение по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

2.2.  Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном учреждении.

2.3.  В заявлении об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе
об увольнении и в трудовой книжке.

**Приложение № 11**

 **НОРМЫ**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**

**и других средств индивидуальной защиты работникам**

**образовательного учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия или должность | Наименование средствиндивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы) |
| 1. | Мастер трудового и производственного обучения | Халат хлопчатобумажныйБеретРукавицы комбинированныеОчки защитные | 112 парыДо износа |
| 2. | Врачи, средний и младший медицинский персонал | Халат хлопчатобумажныйШапочка хлопчатобумажнаяПерчатки резиновые | 11До износа |
| 3. | Повар, шеф-повар | Костюм хлопчатобумажныйПередникКолпак хлопчатобумажныйТапки с кожаной подошвой (закрытые) | 1111 пара |
| 4. | Посудомойка | Фартук клеёнчатый с нагрудникомКожаная обувьПерчатки резиновые | 11 параДо износа |
| 5. | Архивариус | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 6. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 7. | Дворник; уборщиктерритории | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомСапоги резиновыеРукавицы комбинированные**Зимой дополнительно:**Куртка на утепляющей прокладкеВаленкиГалоши на валенки**В остальное время года дополнительно:**Плащ непромокаемый | 111 пара на 2 года6 пар1 на 2,5 года1 пара на 3 года1 пара на 2 года1 на 3 года |
| 8. | Кладовщик;подсобный рабочий | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 14 пары1 пара |
| 9. | Лаборант всех наименований;препаратор; техник | **При занятости в химических лабораториях:**Халат хлопчатобумажныйФартук прорезиненный с нагрудникомПерчатки резиновыеОчки защитные**При занятости в физических лабораториях:**Перчатки диэлектрическиеУказатель напряженияИнструмент с изолирующими ручкамиКоврик диэлектрический | 1 на 1,5 годаДежурныйДежурныеДо износаДежурныеДежурныйДежурныйДежурный |
| 10. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлопчатобумажный с нагрудникомСапоги резиновыеПерчатки резиновыеРукавицы комбинированные | 121 параДежурные4 пары |
| 11. | Слесарь-сантехник | **При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:**Костюм брезентовыйСапоги резиновыеРукавицы комбинированныеПерчатки резиновыеПротивогаз шланговый**На наружных работах зимой дополнительно:**Куртка на утепляющей прокладкеБрюки на утепляющей прокладке | 1 на 1,5 года1 пара6 парДежурныеДежурный1 на 2,5 года1 на 2,5 года |
| 12. | Слесарь-ремонтник | Костюм хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные | 1 на 9 месяцев12 пар |
| 13. | Столяр | Костюм вискозно-лавсановыйФартук хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные | 124 пары |
| 14. | Сторож (вахтер) | **При занятости на наружных работах**:Костюм вискозно-лавсановыйПлащ х/б с водоотталкивающей пропиткойУтепленная курткаВаленки | 1ДежурныйДежурныйДежурные |
| 15. | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные**При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:**Сапоги резиновыеПерчатки резиновые | 16 пар1 параДо износа |
| 16. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажныйПерчатки диэлектрические Галоши диэлектрические | 1ДежурныеДежурные |
| 17. | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 18. | Водитель автомобиля | Перчатки хлопчатобумажныеКостюм вискозно-лавсановыйРукавицы комбинированныеКуртка на утепляющей прокладке | 2 пары1 комплект4 пары1 раз в 2 года |
| 19. | Водитель автомобиля, выполняющий функции автослесаря | Перчатки хлопчатобумажныеКостюм вискозно-лавсановыйРукавицы комбинированныеКуртка на утепляющей прокладкеБотинки | 2 пары1 комплект4 пары1 раз в 2 года1 пара |
| 20. | Грузчик | Куртка на утепляющей прокладкеБрюкиВаленки | 1 в год11 |
| 21. | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированныеФартук клеенчатый с нагрудникомПри мытье полов и мест общего пользования дополнительно:Кожаная обувьПерчатки резиновые | 16 пар11 параДо износа |

В соответствии с пунктом 6 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с данными нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

**Приложение № 12**

**Н О Р М Ы**

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **№****п/п** | **Виды смывающих и обезвреживающих средств** | **Наименование работ и производственных факторов** | **Норма выдачи на одного работника в месяц** |
| 1.  |  Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2. | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) | 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 3. | Очищающие кремы, гели и пасты | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли  | 200 мл |
| 4. | Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии | Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки). | 100 мл |

Образовательное учреждение для обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами обязано разработать Перечни рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

|  |
| --- |
| РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯМинистерство образования и науки Архангельской областимуниципальное общеобразовательное учреждение **«Шипицынская средняя общеобразовательная школа»** 12 октября 2015 г.№ 235165320 Архангельская область, Котласский район, п. Шипицыно, ул. Школьная, д. 12Тел. 8(818-37)3-46-52, 3-51-96. 3-50-01 |

 В министерство труда, занятости и

 социального развития

 Архангельской области

ЗАЯВЛЕНИЕ

 Просим зарегистрировать коллективный договор муниципального общеобразовательного учреждения «Шипицынская средняя общеобразовательная школа» (МОУ «Шипицынская СОШ»), находящегося по адресу:

165320, Россия, Архангельская область, Котласский район, п. Шипицыно, улица Школьная, д. 12.

Контактные телефоны:

8(81837) 3-46-52 директор

8(81837) 3-51-96 (факс)

Численность работников МОУ «Шипицынская СОШ», на которых распространяется действие коллективного договора, составляет на сегодняшний день 105 человек.

 Директор МОУ «Шипицынская СОШ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Е.В. Селякова

 Председатель первичной организации

 профсоюза МОУ «Шипицынская СОШ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.С. Рубцова

163000

г. Архангельск, ул. Гайдара, д.4, корп. 1

Министерство труда, занятости и социального развития

Шевелеву П.В.