

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета
трудового коллектива
Е.Н. Бабушкина
4 05 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ «СОШ №3 г. Свирск»
И.Н. Кулик
05 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3 г. Свирск»
на 2023-2026 гг.

Адрес: г. Свирск, ул. О. Кошевого, дом 17.
Телефон: 8(39573)21096

Администрация
муниципального образования
"город Свирск"
Отдел по труду и управлению охраной
труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 233
"12" 05 2023г.
когда введена
официально по 401
Вешняков И.В.
подпись

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г.Свирск» в лице трудового коллектива с одной стороны и администрацией ОУ в лице директора Кулик Ирины Николаевны с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2 Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3 Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников ОУ.

1.4 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

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

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения 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 на основе взаимной договоренности 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.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ОУ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приема на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (в соответствии с требованием ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указываются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: уставом ОУ; коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка; инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; другими локальными актами.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться с изменением количества классов комплектов, учебного плана школы.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп),

✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью,

✓ восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную работу;

✓ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях. Обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении рабочей нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 174, 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).

3.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года (и другие категории работников).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, работников, из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм, часов педагогической работы, установленных, за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложение на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- ✓ по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внутренних мероприятиях, предусмотренные планом школы (заседание педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых

работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней.

5.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня;
- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – восемь дней.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Работникам ОУ предоставлять дополнительные не оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- ✓ Бракосочетание работника – 3 дня;
- ✓ Рождение ребенка – 2 дня;
- ✓ Смерть близких родственников – 3 дня (иные случаи)

5.14.2. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней (в соответствии со ст.263 ТК РФ)

5.14.3. Работникам ОУ предоставляется дополнительные не оплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 ТК РФ.

5.14.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем является суббота.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

5.18. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, так и за пределами ОУ.

6. Оплата труда

6.1 Оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, штатным расписанием и тарификационным списком.

6.2 Система оплаты труда работников МОУ «СОШ №3 г. Свирск» устанавливается на основе минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ «СОШ №3 г.Свирск», выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

6.3 Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установленное количество часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4 Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 10 сентября текущего года по согласованию с трудовым комитетом на основании предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись до начала очередного ежегодного отпуска текущего года.

6.5 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.6 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7 Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Днями выплаты зарплаты в ОУ являются 15 и 30 числ каждого месяца.

6.9. В ОУ устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, единовременное премирование в соответствии с Положением об

оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 г.Свирск»

7. Охрана труда и техника безопасности

7.1. В соответствии со статьей 212 ТК РФ о необходимости создания нормальных условий для работы Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение техники безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

7.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

7.4. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проводит страхование сотрудников (согласно ФЗ №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний»)

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. Процедурные вопросы

9.1. Для обеспечения регулирований социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудоу коллектива и администрацией), образуется комиссия из наделенных определенными

полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

9.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

9.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (ст.37 ТК РФ)

9.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

9.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10. Права и обязанности представительного органа трудового коллектива

10.1. Представительный орган трудового коллектива в лице Бабушкиной Елены Николаевны.

10.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора.

10.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников ОУ, осуществлять правовую помощь работникам ОУ.

10.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование ОУ.

10.5. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

10.6. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривает в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет, и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ.)

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора или пролонгирования будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета
трудоого коллектива
_____ Е.Н. Бабушкина
_____ 2023 г.

Приложение № 1
УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ
«СОШ №3 г. Свирск»
_____ И.Н. Кулик
_____ 2023 г.

Список

должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"

**(утв. постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781)
(с изменениями от 26 мая 2009г.)**

Наименование должностей	Наименование дополнительных документов, подтверждающих право на льготное пенсионное обеспечение
1	2
1. Директор	штатное расписание, должностные обязанности
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	штатное расписание, должностные обязанности
3. Учитель	штатное расписание, должностные обязанности
4. Учитель-логопед	штатное расписание, должностные обязанности
5. Учитель-дефектолог	штатное расписание, должностные обязанности

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета
трудового коллектива
_____ Е.Н. Бабушкина
_____ 2023 г.

Приложение № 2
УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ
«СОШ №3 г. Свирск»
_____ И.Н.Кулик
_____ 2023 г.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Льготы, предоставляемые законодательством несовершеннолетним.

В соответствии со ст. 265 Трудового кодекса РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а так же на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещается переноска и передвижение работникам в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

В соответствии со ст. 266 Трудового кодекса Российской Федерации лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

В соответствии со ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В соответствии со ст. 268 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

В соответствии со ст. 269 ТК РФ расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В соответствии со ст. 270 ТК РФ для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительностью рабочего времени.

В соответствии со ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета
трудового коллектива
_____ Е.Н. Бабушкина
_____ 2023 г.

Приложение № 3
УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ
«СОШ №3 г. Свирск»
_____ И.Н.Кулик
_____ 2023 г.

Типовые нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам учебных заведений
(извлеченная из приказа Министерства труда и социальной защиты РФ
от 9 декабря 2014 г. N 997н)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Лаборант, (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики.	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный
2.	Мастер трудового и производственного обучения.	Халат хлопчатобумажные рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
3.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Врачи, средний и младший мед. персонал	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2 пары
6.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г 1 пара на 3г 1 пара на 2г 1 на 3г
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
9.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель совета
трудового коллектива
_____ Е.Н. Бабушкина
_____ 2023 г.

Приложение 4
УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ
«СОШ №3 г. Свирск»
_____ И.Н.Кулик
_____ 2023г.

ПЛАН
организационно-технических мероприятий по улучшению
условий охраны труда, здоровья работающих и детей
МОУ «СОШ №3 г. Свирск».

№ п/п	Наименование мероприятий	Затраты	Срок выполнения	Ответственный за вы-
1	Обеспечить качественную подготовку и прием кабинетов, мастерских, спортзала и здания учреждения к новому учебному году с оформлением актов.	20000	август	Шестакова Т.И.
2	Организовать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля	-	в течение года	Шестакова Т.И. Овсянникова О.А. Щапова Л.Н.
3	Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства.	-	в течение года	Кулик И.Н. Шестакова Т.И.
4	Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушения требования.		в течение года	Овсянникова О.А.
5	Организовать обучение педагогических работников учреждения по вопросам охраны труда	-	1 раз в 3 года	Кулик И.Н.
6	Продолжить проведение специальной оценки условий труда	64000	Ноябрь-июнь	Кулик И.Н.
7	По результатам специальной оценки условий труда улучшать параметры несоответствующие нормам	45000	в течение года	Кулик И.Н.
8	Заклучить соглашение по охране труда с советом трудового коллектива и обеспечить его выполнение		Сентябрь	Кулик И.Н. Бабушкина Е.Н.
9	Совместно с советом трудового коллектива подводить итоги выполнения соглашения по охране труда		1 раз в год	Кулик И.Н.
10	Проверять наличие инструкций по охране труда во всех классах, кабинетах, учебных мастерских, в спортивном зале и на других рабочих местах. При необходимости переработать и утвердить их.		Кулик И.Н.	Кулик И.Н.

11	<p>Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами, а также с учащимися в начале учебного года с регистрацией в журнале установленной формы</p> <p>Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников 1 раз в год с регистрацией в журнале установленной формы.</p> <p>Проводить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с обучающимися по химии, физике, биологии, информатике, трудовому обучению, физкультуре, ОБЖ с регистрацией в классном журнале и журнале установленной формы</p> <p>Проводить инструктаж с учащимися (воспитанниками) по охране труда при организации общественно-полезного производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, при организации летней оздоровительной работы по всем рекомендуемым направлениям с регистрацией в журнале установленной формы.</p>		<p>в течение года</p> <p>1 раз в год в начале уч. года - вводный;</p> <p>2 раза в год - на раб. месте</p>	<p>Классные руководители Шестакова Т.И. Чашина Т.А.</p> <p>Учителя-предметники Классные руководители</p>
12	<p>Организовывать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению</p>		<p>в течение года</p>	<p>Кулик И.Н. Бабушкина Е.Н</p>
13	<p>Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров</p>	200000	<p>в течение года</p>	<p>Кулик И.Н.</p>
14	<p>Принимать участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях организованных на базе школы и города</p>		<p>в течение года</p>	<p>Кулик И.Н.</p>

Прошито, пронумеровано
17 (семнадцать) листов
Директор МОУ
"СОШ №3 г.Свирск"
 И.Н.Кулик



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464139

Владелец Кулик Ирина Николаевна

Действителен с 25.10.2023 по 24.10.2024