

От работодателя:
Руководитель автономного
образовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус
Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза
Валентина Георгиевича Старикова»



Т.А. Караваяева
с 01.01.2023 год



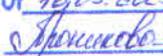
От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации автономного
образовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус
Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза
Валентина Георгиевича Старикова»



М.А. Талбутдинова
с 01.01.2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
автономного образовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»
на 2023-2025 год(ы)

Удмуртская Республика,
город Воткинск,
2023 год

Казенное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский центр занятости населения»
проведена уведомительная регистрация
От 16.03.2023 № 07500001/23/37


ОГЛАВЛЕНИЕ		стр.
1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
4.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	23
5.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	27
6.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	29
7.	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	34
8.	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	36
9.	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	38
10.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	43
11.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	46
12.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	47

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 автономном общеобразовательном учреждении «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, не противоречащие статьям Конституции Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключенное Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120).

Отраслевое региональное «Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ» по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2021-2024 гг.;

Отраслевое муниципальное «Соглашение между Управлением образования Администрации города Воткинска и Воткинской городской организацией Профсоюза образования Удмуртии по обеспечению социально-трудовых гарантий работников образования города Воткинска на 2020-2023г.г.

законодательные и иные нормативные правовые акты¹.

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

¹ Локальные акты автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» являются приложениями к Коллективному договору

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в месячный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 2 (два) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под

роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства².

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том

² Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию автономного общеобразовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую членов Профсоюза и работников организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

1.14. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2025г. включительно.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁴ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением отраслевым муниципальным «Соглашение между Управлением образования Администрации города Воткинска и Воткинской городской организацией Профсоюза образования Удмуртии по обеспечению социально-трудовых гарантий работников образования города Воткинска на 2020-2023 г.г. и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими

квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих⁴.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций⁵.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

обязательное медицинское страхование;

выплату страховой части пенсии;

обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

⁴ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации⁶.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁷ или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников⁸.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором⁹.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и один экземпляр передавать работнику в день заключения под роспись.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем

⁶ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

⁷ Там же. Пункт 1.4 приложения № 2

⁸ Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

⁹ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное, не позднее чем за два месяца до их введения, уведомление работников в письменной форме, под роспись о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁰:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹¹;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

¹⁰ 14 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); 2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554); 3) разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹¹ 15 Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹²;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 7% от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьей 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации: работники находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза.

¹² В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководители общеобразовательных организации руководствуются подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности»

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (3 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки суточные за каждые сутки нахождения в командировке.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹³, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка¹⁴.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹⁵, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью¹⁶.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством¹⁷, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам

¹³ Положение автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

¹⁴ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017)

¹⁵ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276

¹⁶ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

¹⁷ Порядок хранения и использования персональных данных работников автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» локальный акт

аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах¹⁸.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что: в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю¹⁹.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования²⁰.

3.1.2. Фактический объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а

¹⁸ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»

¹⁹ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601)

²⁰ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536); Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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, связанных с изменением организационных или технологических условий труда²¹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным

²¹ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

полугодиям (триместрам). Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации – учредитель.

Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

3.1.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включена учебная (преподавательская), воспитательная и другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ч. 6 ст. 47 Закона № 273-ФЗ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), зависит от должности и (или) специальности

педагогических работников с учетом особенностей их труда (пр. Минобрнауки № 1601 от 22.12.2014 г.) Рабочее время педагогических работников делится на нормированную (преподавательскую) и ненормированную (воспитательскую, иную педагогическую) работу (п. 2.1 пр. Минобрнауки № 536 от 11.05.2016 г.; п.2.1 Минобрнауки № 69 от 26.03.2006 г.).

Ненормированная часть рабочего времени не может быть конкретизирована по количеству часов. Она вытекает из должностных обязанностей педагогического работника, предусмотренных: уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (п. 2.3 пр. Минобрнауки № 536 от 11.05.2016 г.; п.2.1 Минобрнауки № 69 от 26.03.2006 г.), и не требует от педагогических работников осуществлять весь объем педагогической работы исключительно на своем рабочем месте.

3.1.7. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся (п. 2.3 пр. Минобрнауки № 536 от 11.05.2016 г.). Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же 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 письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные

организации, находящиеся в другой местности, допускается только в период отпуска²².

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором²³.

Режим рабочего времени работников в течение шестидневной недели с одним выходным днем в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом № 536 от 11.05.2016г., предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям²⁴.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за

²² Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству")

²³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

²⁴ Пункт 2.4 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке²⁵.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, в т.ч. принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы²⁶.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ ч.3, р.4, гл. 15 ст. 99 и иными федеральными законами.

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного

²⁵ Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»

²⁶ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников²⁷.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней²⁸ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных ст.122 ТК РФ.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

²⁷ Положение об оплате труда работников автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»

²⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством³³. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день и работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учетом результатов специальной оценки условий труда) в локальном нормативном акте, который принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

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

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

излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца²⁹.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику – члену первичной профсоюзной организации по его письменному заявлению в следующих случаях:

рождения ребенка – 1 календарный день;

бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

бракосочетания работника – 2 календарных дня;

похорон близких родственников – 2 календарных дня;

не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 1 календарный день;

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.1.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁰:

родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дня;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

²⁹ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169

³⁰ часть 2 статьи 128 ТК РФ

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³¹.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон³².

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536³³.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число месяца при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

³¹ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644)

³² В соответствии с пунктом 5 «Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» № 644 Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору»

³³ Пункт 2.3 указанных Особенностей

4.1.2. При выплате заработной платы для работника формируется расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока, соответственно: выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации³⁴.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения³⁵.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

³⁴ Форма расчетного листка является приложением к коллективному договору

³⁵ Положение об оплате труда работников автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»

сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

выплаты стимулирующего характера;

выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время³⁶.

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

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

4.6. 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 1/300 ключевой ставки ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

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

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

³⁶ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"

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

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома³⁷;

при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении³⁸.

4.8. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации может выплачиваться ежемесячная надбавка в пределах фонда заработной платы.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579³⁹, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляются средства в пределах фонда заработной платы:

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и показателей качества работы в пределах фонда оплаты труда на основании Положения об оплате труда работникам автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова».

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

³⁷ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020)

³⁸ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

³⁹ 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы; 2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета)

4.13. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключенных на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на два года;

до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на один год;

по окончании длительной болезни на один год;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁴⁰ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что в целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации,

⁴⁰ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключенным учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁴¹ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

⁴¹ Соглашение по охране труда является приложением к коллективному договору

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴²;

по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий;

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

по приемке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁴³.

⁴² Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда является приложением к коллективному договору.

⁴³ Часть 1 статьи 217 ТК РФ

6.2.3. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁴⁴ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

⁴⁴ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров; регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе

лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приема пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по организации и проведению обязательных медицинских осмотров; - по расследованию несчастных случаев на производстве;

по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок, и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации.

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;

моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Работодатель обязуется:

информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления;

обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

7.5. Представитель молодых педагогов может входить в состав и участвовать в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

комиссии по тарификации;

комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

комиссии по охране труда;

комиссии по социальному страхованию;

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей⁴⁵.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁴⁶.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁴⁷.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁴⁸.

При этом, определенная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения

⁴⁵ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁴⁶ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ

⁴⁷ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ

⁴⁸ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁴⁹, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ)

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом

⁴⁹ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре⁵⁰.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

⁵⁰ В соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁵¹ (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

⁵¹ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью

принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

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

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

невыполнение или недопустимо-халатное выполнение работником должностных обязанностей.

9.3.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

утверждение графика длительных отпусков;

правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ); - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁵²;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учета мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

⁵² Статья 66.1. ТК РФ

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников

(увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, один раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 6 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства один раз в год в течение не менее 5 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 1 календарный день;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации⁵³.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в

⁵³ Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда

территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ;

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников;

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в

здании образовательной организации и на ее официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора автономного образовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в два года.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁵⁴.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

⁵⁴ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами) и действует по 31 декабря 2025 г. включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁵⁵.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

⁵⁵ В соответствии со статьей 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников Удмуртского кадетского корпуса;

приложение № 2 Положение об оплате труда работников Удмуртского кадетского корпуса;

приложение № 3 Соглашение по охране труда.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
автономного общеобразовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников автономного общеобразовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящие Правила - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

Педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников», квалификационных характеристик должностей работников образования;

Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное лицо, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

Работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на не определенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность, на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст.53 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным, Федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны предоставить личную медицинскую книжку и медицинское заключение, содержащие сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (1ч. ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Указами президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ.

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами РФ.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (ф. Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.16. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Гарантии при приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения в трудовой функции работника.

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере работы перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2., 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

в других случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

при получении от правоохранительных органов сведений о том, что работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника (ст. 76 и ст. 351.1 ТК РФ) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным органом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательные учреждения, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч.4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по ч.1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

реорганизация учреждения;

исключение из штатного расписания некоторых должностей;

сокращение численности работников;

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

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

уменьшение количества учебных отделений (классов);

изменение количества часов по дисциплине ввиду изменения учебного плана, учебных программ, уменьшения количества обучающихся.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с преподавателем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п.8 ч. 1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, применение физического воздействия на обучающихся и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст.81 ТУ РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных статьей 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке (ф. Т-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.

2.5.1. с 01 января 2020 года учреждение ведет в электронном виде и предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации (далее – пенсионный фонд) по средствам зашифрованной связи сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.5.2. Сведения о трудовой деятельности передаются в Пенсионный фонд в соответствии с законодательством.

2.5.3. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя);

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя должно быть подано в письменном виде при личном присутствии или

направлено на электронную почту работодателя mochikchi@yandex.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- собственноручная подпись работника;
- дата подписания заявления.

2.5.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

пользование другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством РФ.

3.2. Работник обязан:

добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя;

бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя;

проходить периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с требованиями действующего законодательства, своевременно делать необходимые прививки;

предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

экономно и рационально расходовать электрическую энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

соблюдать законные права и свободы обучающихся;

быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

соблюдать общие внутренние правила поведения:

должны быть корректны и взаимно вежливы к обучаемым, к гостям, охранять честь и достоинство друг друга и обучаемых, строго соблюдать законность, субординацию, "фирменный стиль" образовательного учреждения, дорожить принадлежностью к образовательному учреждению;

работники, носящие форменную одежду, должны строго соблюдать правила ее ношения и воинской вежливости;

преподаватели прибывают на занятия не позднее, чем за 15 мин. до начала, открывают и подготавливают учебный класс к работе, разрешают зайти в нее обучающимся не позднее, чем за 5 минут до начала первого занятия и за 3 минуты – текущего;

в случае болезни сотрудник обязан вечером, накануне следующего дня, позвонить дежурному по образовательному учреждению или любому административному работнику (даже домой) и сообщить о своем невыходе на работу (замена занятий без ведома администрации не допускается);

объявления администрации, работников и обучающихся могут быть переданы и помещены на доску объявлений с разрешения администрации;

размножение печатных материалов, заказы литературы в торгующих организациях производятся только после разрешения администрации (директора, его заместителей);

пребывание посторонних лиц на территории образовательного учреждения может быть только с разрешения администрации образовательного учреждения. Посторонние лица, нарушающие порядок, самовольно проникающие в его помещения и на территорию, выдворяются из образовательного учреждения дежурными, а в некоторых случаях, и любым работником учреждения, в особенности, когда явно присутствует нарушение общественного порядка посторонним лицом.

ключи от служебных кабинетов в полном наборе хранятся в комнате дежурных, причем ключи от особо важных объектов хранятся в специальном ящике под стеклом и используются лишь при чрезвычайных обстоятельствах (Ответственные за кабинеты имеют свои дубликаты ключей. Ключи берутся у дежурного преподавателями, воспитателями, ответственными обучающимися под запись: с указанием даты, времени выдачи и сдачи ключа, фамилии взявшего ключ. Ключи по окончании работ, возвращаются дежурному);

выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством РФ к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на:

самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

длительный отпуск сроком до 1 года, представляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном работодателем;

дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами;

пользование другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, соглашениями, законодательством РФ.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважать человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся во время образовательного процесса;

осуществлять связь с родителями (лицами их заменяющих);

выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым законодательством РФ к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право на:

управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательного учреждения;

заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

реализацию иных прав, определенных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством РФ.

3.6. Работодатель обязан:

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц: не позднее 25 числа текущего месяца; не позднее 10 числа последующего месяца;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством РФ.

3.7. Ответственность сторон трудового договора

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности, в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействий), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашениями, прилагаемым к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;

отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия;

отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательного учреждения.

3.9. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается:

нарушать данные Правила внутреннего трудового распорядка;

находиться в помещениях образовательного учреждения в верхней одежде длительное время (без производственной необходимости); входить в верхней или неопрятной одежде в помещения столовой, кухни, медицинского пункта, администрации и учебные классы; мужчинам носить в помещениях образовательного учреждения головные уборы;

курить в помещении и на территории образовательного учреждения, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени

4.1.1. Режим работы образовательного учреждения – круглосуточный.

4.1.2. Рабочий день начинается в 8.00 часов и заканчивается в 17.00 часов для работников, имеющих нормированный режим рабочего времени. Обеденное время с 12.00 часов до 13.00 часов.

4.1.3. Для дежурных по режиму, исходя из режима работы учреждения, график работы ежемесячно составляет заместитель директора по ОСР и утверждает директор.

4.1.4. Для воспитателей, исходя из режима работы учреждения, график работы ежемесячно составляет воспитатель роты и утверждает директор.

4.1.5. Для преподавателей режим работы определен, исходя из учебной нагрузки по тарификации, а также их должностными обязанностями и Уставом.

4.1.6. При сменных работах, работники работают по графику сменности, являющемуся неотъемлемой частью трудового договора. Работники чередуются по сменам равномерно.

4.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Для преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами РФ (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения.

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

4.5. 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. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

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

проведение и организация методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

выполнение 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.).

4.7. Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ.

4.8. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с

трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню уменьшается на один час.

4.10. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работника по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

директор.

4.11. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством (ст. 99 ТК РФ).

4.12. Устанавливается пятидневная и шестидневная рабочие недели, с обязательным указанием какая именно рабочая неделя в трудовом договоре.

4.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.14. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, что бы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, и др.) не превышала нормального числа рабочих часов, учетный период не может превышать одного года.

4.15. При составлении графиков работы педагогических работников и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ.

4.16. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю образовательного процесса и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя администрации учреждения;

входить в учебный класс после начала занятия, за исключением представителя администрации учреждения;

делать преподавателям замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4.17. Установление учебной нагрузки преподавателей:

4.17.1. Учебная нагрузка преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работниками договоре. Определение объема учебной нагрузки преподавателя производится один раз в год отдельно по полугодиям.

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

4.17.3. Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества учебных отделений (классов), сокращения количества обучающихся (индивидуальные занятия).

4.17.4. Уменьшение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться так же в случаях:

временного ее выполнения за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке;

отчисления обучающихся из учреждения (для преподавателей индивидуальных дисциплин).

4.17.5. В других случаях временное или постоянное изменение у преподавателей учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.17.6. Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки в случае временного отсутствия преподавателей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч.2 ст. 72.2 ТК РФ.

4.17.7. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.17.8. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа.

4.17.9. Учебная нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временной преподавательской работы, которая ранее не выполнялась постоянным преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.17.10. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.18. Время отдыха.

4.18.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

не рабочие праздничные дни;

отпуска.

4.18.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (столовой).

4.18.3. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.18.4. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.18.5. Работнику образовательного учреждения - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.18.6. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.18.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.18.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым директором образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч.1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.18.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.18.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.18.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

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

4.18.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.18.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: грамоты, благодарственные письма, благодарности, представление к награждению государственными наградами, выплата премии в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными действующим законодательством для работников образования.

5.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются приказом (распоряжением) директора учреждения и доводятся до сведения всего коллектива; заносятся в трудовую книжку работника.

5.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ).

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч. 1 ст.81 ТК РФ):

1) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории образовательного учреждения, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

5) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

6) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ);

7) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст.81 ТК РФ);

8) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и предшествующие поведению работника обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (п.п. 2 и 3 ст.55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) суд.

Правила внутреннего распорядка составлены на основании:

1. Устава образовательного учреждения.
2. Примерных правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (Приложение к письму ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29.12.2009г. № 317).
3. Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ.
4. Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
5. Приказа МОиН РФ от 01.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
автономного общеобразовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»
с изменениями на 09.01.2023г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников автономного общеобразовательного учреждения «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова» (далее – Положение Учреждения) разработано на основании Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики (далее – Положение МОиН УР), в целях дифференциации в уровнях оплаты труда, стимулирования работы педагогических работников и обслуживающего персонала, а также для эффективной реализации задач по внедрению в образование нового содержания (с учетом интересов, желаний и способностей детей).

1.2. Положение Учреждения предусматривает единые принципы оплаты труда работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

1.3.2. Наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

1.3.3. Наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

1.3.4. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнение нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом директора Учреждения за конкретные высокие результаты в различных видах деятельности: преподавательской, внеурочной, хозяйственной и др., а также в связи с календарными праздниками и юбилеями по ходатайствам (представлениям) заместителей директора Учреждения по УВР, ВР, ОСР, АХР.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характеров могут быть сняты за грубые нарушения трудовых обязанностей, трудовой дисциплины, за действия,

повлекшие за собой дезорганизацию учебно-воспитательного процесса, за слабую воспитательную работу, за плохую дисциплину кадет в урочное и неурочное время. Выплаты компенсационного и стимулирующего характеров к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам устанавливаются приказом директора Учреждения.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются на основе занимаемых ими должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Должности педагогических работников:		
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию	1 квалификационный уровень	11 738,00
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	2 квалификационный уровень	12 676,00
Педагог-психолог, воспитатель	3 квалификационный уровень	12 745,00
Учитель, педагог организатор основ безопасности жизнедеятельности	4 квалификационный уровень	12 813,00
Должности руководителей структурных подразделений:		
Руководитель структурного подразделения	1 квалификационный уровень	8 782,00
Заведующий библиотекой	1 квалификационный уровень	8 782,00
Должности прочих работников:		
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1 квалификационный уровень	8 750,00
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня (секретарь-машинистка)	1 квалификационный уровень	8 727,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня (заведующий хозяйством, заведующий складом)	2 квалификационный уровень	8 744,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (юрисконсульт)	1 квалификационный уровень	8 744,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня (экономист, инженер ЭВТ, специалист по кадрам)	2 квалификационный уровень	8 750,00
Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ (специалист по охране труда 1 категории)		8 767,00

2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

	Должность	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня: (дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, гардеробщик, сторож, вахтер)	1 квалификационный уровень	8 717,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня: (рабочий по обслуживанию зданий, лаборант, лаборант ЭВТ, водитель, механик)	1 квалификационный уровень	8 727,00

2.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности, устанавливаются в следующих размерах

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14 969	14 316	13 603	12 952

2.4. Должностной оклад заместителей директора приказом директора Учреждения на начало учебного года на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, исходя из показателей работы за предыдущий учебный год.

2.5. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения исходя из нормативных актов соответствующего направления Российской Федерации и Удмуртской Республики.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.1.2. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации;

3.2. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

3.3. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в следующих размерах и порядке, определенным трудовым законодательством:

3.6.1. За работу в ночное время – 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

3.6.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. К выплатам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей относятся: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными методическими объединениями. Размеры выплат устанавливаются в начале учебного года и могут быть пересмотрены по итогам работы четверти в следующем порядке:

3.7.1. за классное руководство – до 30 процентов (согласно Приложению - Таблица 1);

3.7.2. за проверку письменных работ (согласно Приложению - Таблица 2):

3.7.2.1. учителям русского языка и литературы – до 18 процентов;

3.7.2.2. учителям математики – до 15 процентов;

3.7.2.3. учителям физики, химии – до 8 процентов;

3.7.2.4. учителям иностранного языка – до 5 процентов;

3.7.2.5. учителям ИЗО, черчения – до 8 процентов;

3.7.2.6. учителям географии – до 10 процентов;

3.7.2.7. учителям биологии, природоведения – до 5 процентов;

3.7.2.8. учителям истории, обществознания – до 10 процентов;

3.7.3. за заведование кабинетами – до 15 процентов (согласно Приложению - Таблица 3);

3.7.4. за заведование учебными мастерскими – до 20 процентов;

3.7.5. за заведование спортивным залом, лыжной базой, тренажерным залом, борцовским залом, тиром, комнатой хранения оружия – до 15 процентов;

3.7.6. за заведование уличными спортивными объектами: 1) футбольное поле с искусственным покрытием, дорожками, комплексом уличных тренажеров и физкультурной площадкой; 2) полоса препятствий – до 15 процентов (за каждый объект);

3.7.7. за руководство предметными методическими объединениями в зависимости от количества входящих в состав объединения педагогических работников:

3-7 человек – 10 процентов;

7-12 человек – 15 процентов.

3.8. Выплата педагогическим работникам за работу в учреждении, имеющего специальное наименование «кадетский корпус» 20 процентов оклада (должностного оклада).

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда;

4.1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.3. Работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

4.1.3.1. Надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

4.1.3.2. Надбавка за квалификационную категорию;

4.1.3.3. Надбавка за почётное звание;

4.1.3.4. Выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

4.1.3.5. Выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

4.1.3.6. Выплата за наличие почётного спортивного звания;

4.1.3.7. Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

4.1.4. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам Учреждения устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

4.1.4.1. педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим первую квалификационную категорию – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.4.2. педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

4.1.5. При наличии у работника Учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

4.1.5.1. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.2. работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.3. работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.4. работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.5. работникам, имеющим звание «Заслуженный тренер Удмуртской Республики» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.6. работникам, имеющим звание «Мастер спорта СССР» - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.5.7. работникам за наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

4.1.6. Работникам, имеющим ведомственные награды, знаки отличия Российской Федерации, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, и не предусмотренные данным Положением, устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4.1.7. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналам доплата за интенсивность работы в учреждении интернатного типа (специфика учреждения) – до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.1.8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на каждую учебную четверть или полугодие с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.1.8.1. Заместителям директора по УВР, ОСР, ВР, АХР:

1) за планирование и прогнозирование учебно-воспитательного процесса, координацию действий педагогического коллектива, анализ, высокую персональную ответственность, за интенсивность, напряженность труда и качество работы – до 50 процентов;

2) за организацию и ведение документации по ГО и ЧС – до 50 процентов;

3) за организацию и ведение документации по ТБ, охране труда – до 50 процентов;

4) за организацию и ведение документации по профориентационной работе – до 20 процентов;

5) за организацию и контроль питания кадет – до 30 процентов;

6) за участие в проектах республиканского и всероссийского уровней – до 25 процентов;

7) за реализацию мероприятий в рамках проекта «КаДетство», своевременность и качественность отчетности по данному направлению – до 30 процентов;

8) за организацию и ведение документации по заключению договоров на поставку, приобретение и выполнение работ – до 20 процентов;

9) за создание и реализацию новых концепций воспитательной системы – до 25 процентов;

10) за выполнение функций руководителя контрактной службы – до 30 процентов;

11) за контроль документации по строительству объектов – до 30 процентов;

12) за разъездной характер работы – до 15 процентов;

13) за ведение документации по безопасности дорожного движения – до 20 процентов;

14) за выполнение функций контролера технического состояния автомобильных средств – до 30 процентов;

15) за выполнение функций диспетчера автомобильного транспорта и школьного автобуса – до 30 процентов;

16) за заполнение форм электронного мониторинга – до 30 процентов.

17) за своевременность и полноту предоставления отчетности – до 20 процентов;

18) за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении кадетского корпуса – до 20 процентов;

- 19) за отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы по конфликтным ситуациям – до 20 процентов;
- 20) за оформление согласующих документов по перевозкам обучающихся – до 20 процентов;
- 21) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 20 процентов;
- 22) за создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов – до 25 процентов;
- 23) за реализацию профильного обучения и предпрофильной подготовки – до 15 процентов;
- 24) за наличие системы учета индивидуальных образовательных результатов – до 25 процентов;
- 25) за внедрение инновационных программ и методик обучения, разработанных в рамках федеральных и республиканских целевых программ, инициатив и проектов – до 25 процентов;
- 26) за количество методических материалов, опубликованных в средствах массовой информации о деятельности образовательной организации – до 10 процентов (за каждую публикацию);
- 27) за наличие в образовательном учреждении действующих экспериментальных, стажировочных, инновационных и иных площадок – до 25 процентов;
- 28) за использование современных образовательных технологий, включая информационные – до 15 процентов;
- 29) за реализацию программ дополнительного образования на базе образовательной организации – до 15 процентов;
- 30) за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы – до 15 процентов.

4.1.8.2. Заместителю директора по экономической части, экономисту:

- 1) за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике передовых методов и прогрессивных форм ведения экономического и бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники – до 100 процентов;
- 2) за планирование и прогнозирование финансовой деятельности, анализ, высокую персональную ответственность, за интенсивность, напряженность труда и качество работы – до 50 процентов;
- 3) за реализацию и ведению проектов «Электронный бюджет», «Бюджет-Смарт Про», «Проект-Смарт Про», работа на сайтах, качественное выполнение финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение экономических расчетов по бюджету) – до 100 процентов;
- 4) за подготовку экономических расчетов – до 15 процентов;
- 5) за освоение и внедрение новых экономических и бухгалтерских форм – до 20 процентов;
- 6) за выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий) – до 15 процентов;
- 7) за выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу, республике – до 15 процентов;
- 8) за работу со сведениями составляющие секретность – до 15 процентов;
- 9) за систематическую результативную работу по подготовке и сдаче месячной, квартальной, полугодовой и годовой отчетности, за качественное ведение электронного документооборота – до 25 процентов;
- 10) за качественное ведение и достоверной информации экономического и бухгалтерского учета – до 15 процентов;

- 11) за отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода – до 15 процентов;
- 12) за работу и подготовку сдачи отчетов в вышестоящие и контролирующие организации по заработной плате и иным выплатам сотрудникам, своевременное и правильное оформление материально-хозяйственной документации, своевременное представление необходимой отчетной материально-хозяйственной документации в вышестоящие и контролирующие организации – до 30 процентов;
- 13) за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – до 15 процентов;
- 14) за работу архивариуса бухгалтерских и экономических документов – до 10 процентов;
- 15) за выполнение функций по технической работе сайтов и программ (обновление, настройка программ) – до 50 процентов;
- 16) за выполнение высокого уровня исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей, своевременность и качество – до 20 процентов;
- 17) за выполнение дополнительных поручений руководства – до 15 процентов;
- 18) за подготовку финансовых документов и отчетности для размещения их на официальном сайте – до 15 процентов.

4.1.8.3. Педагогическим работникам (учитель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, педагог дополнительного образования, педагог-организатор):

- 1) за высокий уровень, качество и своевременность ведения установленной документации (диагностика, подготовка отчетов), соблюдение установленной исполнительской дисциплины – до 10 процентов;
- 2) за использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе и внеурочной деятельности – до 10 процентов;
- 3) за качественное ведение электронного журнала и дневника (при отсутствии замечаний) - до 10 процентов;
- 4) за использование собственного сайта для обеспечения дополнительной информацией учеников и их дополнительного обучения - до 30 процентов;
- 5) за дополнительные работы по подготовке обучающихся выпускных классов к государственной итоговой аттестации - до 2 процентов за каждого обучающегося от нагрузки по предмету в данном классе;
- 6) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ - до 50 процентов;
- 7) за разработку методических материалов, изготовление дидактического материала и пособий для учителей - до 10 процентов;
- 8) за сопровождение проектных, исследовательских работ учащихся – до 3 процентов (за каждый проект);
- 9) за организацию и контроль дежурно-вахтенной службы на этажах спального корпуса – до 15 процентов;
- 10) за организацию и контроль работы по соблюдению распорядка дня роты (в отсутствие командира роты) – до 15 процентов;
- 11) за работу и проведение мероприятий в выходные и праздничные дни – до 20 процентов;
- 12) за образцовое поддержание внешнего вида кадет – до 30 процентов;
- 13) за выполнение функций командира роты – до 50 процентов;
- 14) за дополнительные обязанности по выполнению функций заместителя командира роты – до 30 процентов;
- 15) за внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся – до 100 процентов;

- 16) за работу по авторским и модифицированным программам – до 15 процентов;
- 17) за выполнение функций оператора электронного журнала ,отвечающего за размещение и прием информации в Центр мониторинга – до 50 процентов;
- 18) за выполнение функций администратора электронного журнала, отвечающего за его функционирование – до 50 процентов;
- 19) за выполнение функции администратора по ведению альтернативного сайта - до 50 процентов;
- 20) за выполнение работы системного администратора – до 100 процентов;
- 21) за результативность деятельности по итогам четверти – до 100 процентов (согласно Приложению Таблица 4);
- 22) за систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности – до 30 процентов;
- 23) за стимулирование молодого специалиста по прохождению социально-профессиональной адаптации – до 30 процентов;
- 24) за подготовку документов по безопасности дорожного движения и профилактическую работу по данному направлению – до 50 процентов.
- 25) за ведение работы по организацию технической защиты персональных данных – до 30 процентов

4.1.8.4. Социальному педагогу:

- 1) за расширение инфраструктуры службы социальной помощи населению и зоны обслуживания – до 15 процентов.
- 2) за качественную организацию взаимодействия с заинтересованными ведомствами по оказанию адресной помощи обучающимся – до 20 процентов;
- 3) за качественное ведение документации – до 15 процентов;
- 4) за участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах) – до 10 процентов;

4.1.8.5. Педагогу-психологу:

- 1) за качественную организацию взаимодействия с заинтересованными ведомствами по оказанию адресной помощи обучающимся – до 10 процентов;
- 2) за качественное ведение документации – до 10 процентов;
- 3) за участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах) – до 10 процентов;
- 4) за высокий уровень организации просветительской работы с участниками образовательного процесса - до 10 процентов;
- 5) за качественное проведение коррекционной работы с участниками образовательного процесса (индивидуальная и групповая) - до 10 процентов;
- 6) за демонстрацию достижений через открытые уроки, мастер-классы - до 10 процентов (за каждый);
- 7) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ - до 25 процентов;

4.1.8.6. Руководителю структурного подразделения:

- 1) за высокую персональную ответственность, интенсивность, напряженность труда, качество работы – до 100 процентов;
- 2) за организацию и ведение документации по ТБ, охране труда – до 20 процентов;
- 3) за ведение документации и осуществление контроля по противопожарной безопасности – до 20 процентов (за каждый объект: Плавательный бассейн, Учебный корпус, Спальный корпус, учебная база);
- 4) за организацию и ведение документации по заключению договоров по функционированию вверенного объекта – до 10 процентов;

- 5) за разъездной характер работы – до 15 процентов;
- 6) за контроль документации по строительству объектов – до 15 процентов.
- 7) за организацию и ведение документации по эксплуатации и обслуживанию зданий и сооружений – до 60 процентов;
- 8) за организацию и подготовку ремонтных работ – до 30 процентов;
- 9) за работу и подготовку сдачи отчетов в вышестоящие и контролирурующие организации – до 20 процентов;

4.1.8.7. Юристу:

- 1) за интенсивность, напряженность труда (систематическое выполнение срочных заданий) и качество работы – до 100 процентов;
- 2) за организацию и ведение документации по закупкам товаров, работ, услуг – до 50 процентов;
- 3) за работу на сайтах zakupki.gov.ru и bus.gov.ru – до 20 процентов;
- 4) за ведение документации по заключению договоров на поставку, приобретение товаров, услуг и выполнение работ – до 20 процентов;
- 5) за работу и подготовку сдачи отчетов в вышестоящие и контролирующие организации – до 20 процентов;
- 6) за работу со сведениями составляющие секретность – до 10 процентов.

4.1.8.8. Заведующей библиотекой:

- 1) за высокую читательскую активность (свыше 80 процентов) – до 20 процентов;
- 2) за качественное ведение документации – до 25 процентов;
- 3) за результативность работы по сохранению библиотечного фонда – до 20 процентов;
- 4) за проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность – до 15 процентов;
- 5) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 25 процентов.

4.1.8.9. Водителю:

- 1) за интенсивность, выполнение дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности – до 100 процентов;
- 2) за работу без аварий – до 50 процентов;
- 3) за качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях – до 50 процентов;
- 4) за выполнение функции диспетчера и механика – до 100 процентов.

4.1.8.10. Секретарю-машинистке:

- 1) за увеличенный объем работ по делопроизводству – до 100 процентов;
- 2) за работу по комплектованию дел и документов для передачи в городской архив – до 50 процентов;
- 3) за выполнение функции администратора по ведению официального сайта – до 50 процентов;
- 4) за инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства – до 30 процентов;
- 5) за повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий – до 30 процентов;
- 6) за выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу – до 30 процентов;
- 7) за выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий) – до 50 процентов.
- 8) за организацию работы по подготовке и сдаче документов в Пенсионный фонд на сотрудников и учащихся – до 30 процентов;

9) за руководство и организацию документов по оформлению перевозки железнодорожным транспортом – до 30 процентов;

10) за увеличенный объем в связи с ведением документации по вопросам не входящим в перечень должностных обязанностей – до 50 процентов.

11) за персональную ответственность за сбор, хранение и обработку персональных данных работников и обучающихся – до 30 процентов

4.1.8.11. Заведующему складом, заведующему хозяйством:

1) за выполнение дополнительных работ, не входящих в функциональные обязанности (кладовщика, экспедитора, грузчика) – до 30 процентов;

2) за высокую персональную ответственность по сохранности материальных ценностей – до 50 процентов;

3) за увеличение количества инвентаря – до 30 процентов.

4.1.8.12. Уборщику служебных помещений, гардеробщику:

1) за интенсивность, напряженность и качество работы, обеспечивающее сохранность здания школы в течение учебного года – до 30 процентов;

2) за рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря – до 15 процентов;

3) за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений – до 10 процентов;

4) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 15 процентов;

5) за уборку санузлов – до 2 процентов за каждый санузел;

6) за проведение дополнительных противоэпидемиологических мероприятий – до 10 процентов.

4.1.8.13. Кастелянше:

1) за интенсивность, напряженность и качество работы, обеспечивающее сохранность здания школы в течение учебного года – до 30 процентов;

2) за уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – до 20 процентов;

3) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 25 процентов;

4) за проведение дополнительных противоэпидемиологических мероприятий – до 10 процентов.

4.1.8.14. Дежурному по режиму, младшему воспитателю:

1) за интенсивность, напряженность и качество работы в течение учебного года – до 30 процентов;

2) за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам безопасности образовательного учреждения и воспитанников – до 20 процентов;

3) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 30 процентов.

4.1.8.15. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений:

1) за интенсивность, напряженность и качество работы, обеспечивающее безаварийное функционирование зданий в течение учебного года – до 30 процентов;

2) за ремонт мебели, погрузочно-разгрузочные работы – до 30 процентов;

3) за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния учреждения и территории – до 20 процентов;

4.1.8.16. Дворнику:

1) за сохранность зеленых насаждений, сохранность и ремонт объектов инфраструктуры – до 20 процентов;

2) за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам содержания территории учреждения – до 20 процентов.

4.1.8.17. Сторожу:

- 1) за интенсивность, напряженность и качество работы, обеспечивающее безаварийное функционирование зданий в течение учебного года – до 30 процентов;
- 2) за отсутствие обоснованных жалоб по вопросам содержания территории учреждения – до 20 процентов;
- 3) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ – до 30 процентов.

4.1.8.18. механику:

- 1) за ведение документации по безопасности дорожного движения – до 20 процентов;
- 2) за выполнение функций контролера технического состояния автомобильных средств – до 30 процентов;
- 3) за выполнение функций диспетчера автомобильного транспорта и школьного автобуса – до 30 процентов.».

4.2. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливаются премиальные выплаты.

Размер премиальных выплат работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), исчисляется по степени нагрузки исходя из размера не более одной ставки должностного оклада, согласно п.2.1. настоящего Положения.

Размер премиальных выплат работникам, имеющим тарифный разряд в соответствии с ЕКТС, исчисляется по степени нагрузки исходя из размера не более одной ставки должностного оклада, согласно п.2.2. настоящего Положения.

Виды премиальных выплат:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии.

Премиальные выплаты, выплачиваемые по итогам работы за месяц, квартал, год и за выполнение особо важных и ответственных работ входят в систему оплаты труда (ст. 129 ТК РФ), учитываются в доходе для исчисления среднего заработка при расчете отпускных и на них начисляется районный уральский коэффициент.

4.2.1. Работникам Учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год и за выполнение особо важных и ответственных работ:

- 4.2.1.1. За участие в общественной работе – до 50 процентов;
- 4.2.1.2. По итогам работы до 100 процентов:
 - 4.2.1.2.1. За существенный вклад в подготовку учреждения к новому учебному году;
 - 4.2.1.2.2. По результатам работы за четверть, учебный год.
- 4.2.1.3. За участие в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, выставках, семинарах:
 - 4.2.1.3.1. подготовка и проведение мероприятий – до 100 процентов;
 - 4.2.1.3.2. занятие призового места в мероприятии – до 100 процентов;
 - 4.2.1.3.3. призовые места в конкурсах:

	школьных	городских	республиканских	всероссийских
- первое место	до 50 процентов	до 100 процентов	до 200 процентов	до 300 процентов
- второе место	до 30 процентов	до 50 процентов	до 100 процентов	до 200 процентов
- третье место	до 15 процентов	до 30 процентов	до 50 процентов	до 100 процентов

- 4.2.1.4. за участие во всероссийских конкурсах профессионального мастерства:
- 4.2.1.4.1. 1 место - до 3 должностных окладов;
 - 4.2.1.4.2. 2 место - до 2 должностных окладов
 - 4.2.1.4.3. место - до 1 должностного оклада
 - 4.2.1.5. За методическую работу на уровне Учреждения – до 100 процентов;
 - 4.2.1.6. За проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий:
 - 4.2.1.6.1. на уровне Российской Федерации – до 200 процентов;
 - 4.2.1.6.2. на уровне республики – до 150 процентов;
 - 4.2.1.6.3. на уровне города – до 100 процентов;
 - 4.2.1.6.4. на уровне Учреждения – до 50 процентов;
 - 4.2.1.7. Преподавателям, воспитателям за систематическую работу по повышению качества обучения в сравнении с предыдущими годами (по итогам года) – до 100 процентов;
 - 4.2.1.8. Воспитателям ответственным за учебные кабинеты, за сохранность кабинета и мебели – по итогам (четверти, полугодия, года) до 50 процентов;
 - 4.2.1.9. за подготовку большого объема документов – до 100 процентов;
 - 4.2.1.10. за высокие творческие и производственные достижения (по итогам четверти, года) – до 100 процентов;
 - 4.2.1.11. за выполнение сверхсрочных дополнительных работ – до 100 процентов;
 - 4.2.1.12. за экстренное устранение аварийных ситуаций – до 100 процентов;
 - 4.2.1.13. за отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам месяца – до 100 процентов.
- 4.2.2. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные премиальные выплаты:
- 4.2.2.1. при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.2. при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.3. при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики – до 50 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.4. при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.5. к государственным и профессиональным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики – до 100 процентов от должностного оклада:
 - 4.2.2.5.1. День защитника Отечества (23 февраля);
 - 4.2.2.5.2. Международный женский день (8 марта);
 - 4.2.2.5.3. День государственности Удмуртской Республики (4 ноября);
 - 4.2.2.5.4. Международный день Учителя (5 октября);
 - 4.2.2.5.5. День России (12 июня);
 - 4.2.2.6. В связи с праздничными днями и юбилейными датами со дня рождения:
 - 4.2.2.6.1. 50 лет – 50 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.6.2. 55 лет: женщины – 100 процентов от должностного оклада, мужчины – 50 процентов от должностного оклада;
 - 4.2.2.6.3. 60 лет – мужчины - 100 процентов от должностного оклада.

Приложение
к положению об оплате труда работников
автономного общеобразовательного учреждения
«Удмуртский кадетский корпус Приволжского федерального округа
имени Героя Советского Союза Валентина Георгиевича Старикова»

Таблица 1

**Критерии и условия установления выплат и доплат компенсационного характера
классному руководителю**

Содержание деятельности классного руководителя	Индикаторы оценивания деятельности классного руководителя	Критерии оценивания деятельности классного руководителя	% доплаты
1. Ведение документации			6 %
Электронный журнал	Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	до 2%
Программа воспитательной работы с классным коллективом	Соответствие требованиям к структуре и содержанию	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	до 1%
	Выполнение в полном объеме	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	до 1%
Личные дела учащихся	Выполнение требований	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	до 1%
Документация по профилактике правонарушений среди учащихся	Систематичность заполнения, содержательность, системность	Отсутствие замечаний контролирующих лиц	до 1%
2. Организация учебной деятельности			до 5%
Профилактика неуспеваемости	Динамика, отсутствие неуспевающих учащихся, наличие системы работы	Результативность	до 1%
Дисциплинарная практика на уроках и во внеурочное время	Состояние дисциплины учащихся	Отсутствие замечаний педагогов	до 1%
Взаимодействие с учителями-предметниками	Система индивидуального педагогического сопровождения учащихся	Наличие документации	до 2%

Внешний вид учащихся	Соответствие Уставу	Результативность	до 1%
3. Взаимодействие с родителями, социумом			до 10%
Изучение семейного положения учащихся	Информированность классного руководителя	Наличие и качество актов обследования ЖБУ, социального паспорта класса	до 1%
Проведение родительских собраний и др. мероприятий для родителей	Систематичность, результативность	Посещаемость родителями, активность родителей, деятельность родительского актива	до 2%
Взаимодействие с социальным педагогом, психологом	Организация социально-педагогического сопровождения учащихся и их семей	Отсутствие семей и учащихся, состоящих на профилактическом учете в ПДН	до 1%
Коррекционная работа	Оперативность выявления социальных проблем, отсутствие правонарушений	Наличие документации, результативность работы	до 1%
Сохранение контингента	Оперативность выявления проблем, система работы классного руководителя	Отсутствие выбывших	до 5%
4. Организация внеклассной работы с коллективом учащихся			до 4%
Проведение классных часов, внеклассных мероприятий	Системность, эффективность, достижение задач	Выполнение программы ВР, позитивное отношение учащихся к проводимым мероприятиям	до 1%
Участие в школьных, городских мероприятиях.	Системность, эффективность, достижение задач	Активность и результативность.	до 2%
Вовлечение учащихся в систему дополнительного образования	Охват учащихся класса дополнительным образованием	% занятости учащихся в кружках и секциях	до 1%
5. Превышение плановой наполняемости			до 5 %
ИТОГО			30 %

Таблица 2

Критерии и условия установления выплат и доплат компенсационного характера за качество проверки письменных работ учащихся

	До 5%	До 10%	До 12%	До 15%	До 20%
Соблюдение единого орфографического	1%	2%	2%	2%	4%

режима					
Регулярность проверки работ	0,5%	1%	2%	3%	5%
Качество проверки работ	1%	2%	2%	2%	2%
Соответствие работ требованиям к их объему	0,5%	1%	1%	2%	2%
Соответствие оценивания работ утвержденным критериям	0,5%	1%	1,5%	2%	2%
Внешний вид работ	0,5%	1%	1%	1%	1,5%
Система работы с ошибками	0,5%	1%	1%	1%	1,5%
Система работы по соблюдению единого орфографического режима	0,5%	1%	1,5%	2%	2%

Таблица 3

Критерии и условия установления выплат и доплат компенсационного характера за заведование кабинетом

1.	Общее состояние кабинета	До 2%
1.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	1%
	- чистота кабинета	0,25%
	- соответствие мебели СанПиН	0,25%
	- озеленение кабинета	0,25%
	- соблюдение температурного режима	0,25%
1.2.	Соответствие требованиям охраны труда	1%
	- соблюдение техники безопасности	0,25%
	- наличие инструкций по ТБ	0,25%
	- ведение журнала ОТ	0,5%
2.	Рабочее место учителя	2%
2.1.	Наличие и использование интерактивной доски	0,5%
2.2.	Наличие и использование персонального компьютера с выходом в Интернет	0,5%
2.3.	Наличие и использование мультимедийного проектора	0,5%
2.4.	Наличие и использование цифровых средств обучения	0,5%
3.	Оформление кабинета:	2%
3.1.	Наличие и соответствие временных (постоянных) экспозиций	1%
3.2.	Эстетический вид кабинета	1%
4.	Методический отдел	4%
4.1.	Наличие перспективного плана развития кабинета	0,5%
4.2.	Наличие инвентарной книги кабинета	0,5%
4.3.	Наличие паспорта кабинета	1%
4.4.	Систематизация дидактического, раздаточного материала. Его соответствие требованиям к современному уроку.	0,5%
4.5.	Наличие электронных цифровых ресурсов	0,5%
4.6.	Результаты участия в смотре-конкурсе кабинетов	1%
5.	Категорийность кабинета	До 5%
5.1.	Наличие категории «Специализированный кабинет»	5%
ИТОГО		До 15%

Критерии результативности деятельности работников Удмуртского кадетского корпуса

1. В приведенные ниже критерии могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии целями и задачами общеобразовательного учреждения.

2. Распределение баллов по каждому показателю относится к компетенции общеобразовательного учреждения.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей					
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Расчет показателя /Шкала	Максимальное кол-во баллов
К1 Успешность учебной работы	Стабильность и положительная динамика абсолютной и качественной успеваемости обучающихся	Абсолютная успеваемость по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	П1	0 баллов – ниже среднего по корпусу; 1 балл – равно среднему по корпусу; 2 балла – выше среднего по корпусу	10
		Динамика абсолютной успеваемости по предмету (по итогам четверти, полугодия, года)	П2	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Динамика качественной успеваемости по предмету (по ступеням обучения, образовательным областям, по типам классов)	П3	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 2 балла – положительная динамика	
		Результаты степени обученности (СОУ) на «4» и «5» (по итогам независимого контроля).	П4	0 баллов – менее 45% 1 балл – 45% - 74% 2 балла – более 75%	
		Положительная динамика количества обучающихся, повысивших итоговую (годовую) отметку по преподаваемому педагогом предмету (по ступеням	П5	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность;	

		обучения, образовательным областям)		2 балла – положительная динамика	
Результаты итоговой, промежуточной аттестации		Результаты независимого контроля (абсолютная успеваемость)	П6	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	17
		Результаты независимого контроля (качественная успеваемость)	П7	0 баллов – ниже годовых отметок; 1 балл – подтверждают годовые отметки; 2 балла – превышают годовые отметки	
		Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-х, 11-х классов	П8	0 баллов – ниже среднего по муниципалитету; 3 балла – равно среднему по муниципалитету (+; - 1 балл); 5 баллов – выше среднего по муниципалитету; 0 баллов – ниже региона; 1 балл – равно среднему по региону (+; - 1 балл); 2 балла – выше среднего по региону.	
		Положительная динамика обучающихся, получивших по результатам государственной итоговой аттестации отметки «4» и «5»	П9	1 балл – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 30 % 2 балла – доля обучающихся, получивших на экзаменах отметки «4» и «5» больше 50 %	
		Количество обучающихся, выбравших предмет для сдачи экзамена по выбору в период государственной итоговой аттестации (9,11 классы)	П10	0 баллов – не выбрали; 1 балл – до 5 человек; 2 балла – до 15 человек; 3 балла – все 100%.	

		Количество обучающихся, выбравших преподавателя в качестве руководителя проектной деятельности. Результаты защиты проектов	П11	0 баллов – нет; 1 балл – до 3 человек; 2 балла – до 6 человек; 3 балла – свыше 6 человек.	
Участие обучающихся в предметных олимпиадах		Участие обучающихся в предметных олимпиадах (очные, дистанционные)	П12	0 баллов - не участвуют 1 балл – участвуют дистанционно 2 балла – участвуют очно	7
		Наличие победителей и призеров предметных олимпиад (очные, дистанционно)	П13	2 балла – муниципальный уровень (очный), региональный, всероссийский, международный (дистанционный) 3 балла – региональный уровень (очный) 4 балла – всероссийский (международный) уровень (очный) Не более 5 баллов	
Участие обучающихся в творческих конкурсах и соревнованиях и др.		Участие обучающихся в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждый вид мероприятия)	П14	0 баллов - не участвуют 1 балл - участвуют Не более 5 баллов	10
		Наличие победителей и призеров в творческих конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, социальных проектах и соревнованиях (за каждого победителя)	П15	1 балл – школьный уровень; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
Участие обучающихся в научно - исследовательской деятельности (очно)		Участие обучающихся в научно – практических конференциях разного уровня	П16	1 балл – участие 2 балл – за 3 место 3 балла – за 2 место 4 балла – за 1 место Не более 7 баллов	7
Участие		Участие обучающихся в научно – практических	П17	2 балла (за каждую	5

	обучающихся в научно - исследовательской деятельности (дистанционно)	конференциях разного уровня		конференцию) Не более 5 баллов	
К2 Профессиональные достижения учителя	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, публикация методических материалов в сети Интернет, периодических изданиях и т.п.	П18	1 балл – уровень корпуса 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень 5 баллов – публикации в печатных периодических изданиях Не более 10 баллов	36
		Использование современных технологий (технологии на основе системно-деятельностного подхода, обучения в сотрудничестве)	П19	0 баллов – не использует 1 балл – использует элементы 2 балла – использует системно	
		Использование компьютерных информационно – коммуникационных технологий	П20	1 балл – от 5 до 15 занятий 2 балла – свыше 15 занятий Не более 3 баллов	
		Использование сетевых телекоммуникационных технологий Создание авторской мультимедиа продукции, прошедшей этап рецензирования (регистрации)	П21	1 балл – уровень корпуса 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Разработка (рецензирование) авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе; наличие значимых результатов при участии в конкурсах	П22	1 балл – уровень корпуса 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	

		Разработка и применение современных форм контроля знаний (в том числе метапредметных.) при проведении итоговой аттестации	П23	По 1 баллу за каждый комплект Не более 3 баллов	
		Личное участие (победа) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Планета открытий») и дистанционных конкурсах профмастерства	П24	2 балла – муниципальный уровень очный, различные уровни дистанционных конкурсов 3 балла – региональный уровень 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 6 баллов	
К3 Профессиональная активность учителя	Профессионально – личностное совершенствование Участие учителя в методической, экспертной, инновационной, исследовательской работе	Руководство профессиональным сообществом: МО, проблемно - творческая группа и пр. (за каждый вид руководства); наличие значимых результатов	П25	1 балл – уровень корпуса; 2 балла – муниципальный уровень Не более 3 баллов	23
		Работа по темам самообразования	П26	0 баллов – отсутствие работы 1 балл – наличие работы	
		Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее, чем 1 раз в 3 года, и не менее 108 часов по ФГОС, в том числе по накопительной системе), обучение по программам высшего и среднего профессионального образования (для не имеющих такого), обучение в аспирантуре	П27	1 балл – своевременное прохождение (1 раз в 3 года) 2 балла – профподготовка, дистанционное обучение, обучение по проф.потребностям 3 балла – обучение по программам высшего образования (по профилю) До 4 баллов – обучение в аспирантуре (по профилю)	
		Результативность участия в инновационной и экспериментальной работе	П28	До 3 баллов	
		Наличие публикаций (публикация научно- методического, исследовательского характера по проблемам обучения и воспитания).	П29	1 балл – уровень корпуса; 2 балла – муниципальный уровень, 3 балла – региональный уровень, 4 балла – всероссийский (международный) уровень	

				Не более 5 баллов	
		Участие педагога в аттестации педагогических кадров, лицензировании и аккредитации образовательных учреждений в качестве эксперта.	П30	2 балла – муниципальный уровень, первая категория, 3 балла – региональный уровень, высшая категория, 4 балла – всероссийский (международный) уровень Не более 5 баллов	
		Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов в качестве эксперта муниципальной или республиканской предметной комиссии.	П31	1 балл – муниципальный уровень; 2 балла – республиканский уровень	
К4 Результаты воспитательной деятельности (за отчетный период)		Организация и проведение внеклассных мероприятий по предмету, включая досуговые (при наличии регистрационной карты)	П32	0 баллов – не проведены; 1 балл – проведены (за каждое мероприятие) Не более 2 баллов	4
		Привлечение родителей к участию в мероприятиях уч.отделения, корпуса по предмету	П33	0 баллов – не привлечены; 1 балл – привлечены (за каждое мероприятие) Не более 2 баллов	
К5 Общественная оценка деятельности учителя	Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей	Отсутствие письменных обращений, жалоб (родители, обучающиеся) за отчетный период	П34	1 балл – отсутствие жалоб; 2 балла – наличие благодарности Не более 3 баллов	5
		Результаты диагностики познавательной мотивации обучающихся по предмету (на конец отчетного периода по запросу учителя)	П35	1 балл – 31% - 50%; 2 балла – 51% - 100%	
К6 Дополнительный критерий	Соответствие условий организации учебного процесса современным требованиям и исполнительская дисциплина	Содержание учебного кабинета (не тарифицируемых)	П36	До 2 баллов	16
		Соблюдение правил и требований безопасности при проведении практических занятий по предмету (химия, физика, технология, физкультура, информатика)	П37	Есть нарушения – 0 баллов; Отсутствие – 2 балла.	
		Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	П38	До 2 баллов	
		Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (классного руководителя, учителя-предметника, руководителя МО, лаборанта, заведующего	П39	До 10 баллов До 1 недели – 1 балл; Более – 2 балла	

		кабинетом и др.). Замещение уроков		
--	--	------------------------------------	--	--

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей, воспитателей					
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Расчет показателя /Шкала	Максимальное кол-во баллов
К7 Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя	Отражает успешность и активность воспитательной деятельности классного руководителя	Коллективные достижения обучающихся отделения в конкурсах, соревнованиях разного уровня (наличие диплома, сертификата, грамоты и др.)	П1	0 баллов – отсутствие; 1 балл – уровень корпуса; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень.	31
		Работа с неблагополучными семьями, опекунами семьями, с детьми «группы риска» (вовлечение в дополнительное образование, конкурсы, соревнования, проведение индивидуальной беседы, оформление документов и др.)	П2	2 балла – регулярная работа; 1 балл – разовая работа; 0 баллов – отсутствие работы.	
		Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, совершаемые обучающимися отделения	П3	2 балла при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения	
		Взаимодействие с родителями, посещаемость родителями общекорпусных и классных родительских собраний	П4	3 балла – 50 – 100%; 2 балла – 40 – 49%; 1 балл – не менее 20% При внедрении нестандартных форм проведения родительских собраний, организации совместных праздников семьи и корпуса могут устанавливаться дополнительные баллы	
		Качество ведения нормативной документации	П5	1 балла – наличие	

				3 балла – хорошее состояние	
		Субъективная оценка со стороны обучающихся и их родителей – наличие и количество обращений, жалоб, докладных родителей и обучающихся	П6	1 балл – отсутствие	
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	П7	4 балла – международный и всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень школы; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы	
		Пропаганда передового опыта воспитательной работы, участие классного руководителя, воспитателя в методической работе	П8	0 баллов – отсутствие; 1 балл – уровень корпуса; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – региональный уровень; 4 балла – федеральный уровень;	
		Динамика качества обучения уч.отделения по итогам четверти	П9	0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – стабильность; 3 балла – положительная динамика.	
		Наличие уголка уч.отделения	П10	0 баллов – отсутствие; 1 балл – наличие; 3 балла – качественно оформленного уголка.	
		Сопровождение и организация проектной деятельности	П11	2 балла – регулярная работа; 1 балл – разовая работа; 0 баллов – отсутствие работы.	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога, педагога дополнительного образования					
Критерии	Расшифровка критерия	Показатели		Шкала	Максимальное кол-во баллов
К15 Обеспечение образовательной деятельности школы	Обеспечение качественного доступного образования	Результативность работы с обучающимися. Уровень самостоятельности в жизнедеятельности	П1	1 балл – частичное выполнение плана работы; 2 балла – полное выполнение плана работы	16
		Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	П2	До 3 баллов	
		Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	П3	2 балла – положительная динамика; 1 балл – сохранение контингента; 0 баллов – отрицательная динамика	
		Позитивный психологический микроклимат в корпусе	П4	2 балла – отсутствие конфликтных ситуаций; 0 баллов – наличие жалоб, конфликтов, заявлений	
		Положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, уровень корпуса)	П5	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень корпуса	
		Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр.	П6	3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень корпуса	
К16 Признание высоких профессиональных достижений	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	П7	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень.	16
		Результативное зафиксированное участие в семинарах,	П8	Очные:	

	конференциях, семинарах, участие в конкурсах, наличие публикаций	конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)		4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень корпуса Заочные: 1 балл – всероссийский уровень
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	П9	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень корпуса
		Наличие публикаций	П10	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень;
Дополнительный критерий			П11	

Соглашение по охране труда администрации и комитета профсоюза Удмуртского кадетского корпуса на период 2023 года

Администрация АОУ «Удмуртского кадетского корпуса» в лице руководителя Т.А.Караваевой и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Удмуртского кадетского корпуса М.А.Талбутдиновой, именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2022-2023 годов Стороны обязуются выполнить следующие условия по охране труда:

1. Организационные мероприятия

Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 2) соблюдение соответствующих требований охраны и гигиены труда, условий труда на каждом рабочем месте;
- 3) оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и инвентарем;
- 4) наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет средств работодателя;
- 5) защиту работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- 6) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7) предоставление работникам другой работы на время устранения опасности для их жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, либо оплату времени простоя;
- 8) проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- 9) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- 10) проведение оценки профессиональных рисков;
- 11) проведение регулярной влажной уборки помещений и коридоров корпусов;
- 12) расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профком обязуется:

- 1) содействовать работе по охране труда в структурных подразделениях Учреждения;
- 2) регулярно заслушивать доклады по охране труда в структурных подразделениях Учреждения.

2. Технические мероприятия

Работодатель обязуется проводить следующие технические мероприятия:

- 1) осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие требованиям безопасной эксплуатации (2 раза в год весной и осенью);
- 2) внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- 3) проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросетей зданий на соответствие безопасной эксплуатации.

3. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников

Работодатель и Профком обязуются:

- 1) предоставлять работникам возможность бесплатного посещения бассейна;

Работодатель обязуется:

- 1) проводить специальную оценку условий труда;
- 2) проводить обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ;
- 3) проводить обязательные первичные медицинские осмотры (обследования) работников (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- 4) проводить обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды работ. Порядок прохождения освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливается приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года № 342н;
- 5) приобретать аптечки для оказания первой помощи;

4. Мероприятия по пожарной безопасности

Работодатель обязуется проводить следующие мероприятия по пожарной безопасности:

- 1) разработка и обеспечение помещений инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара;
- 2) обеспечение структурных подразделений первичными средствами пожаротушения;
- 3) организация обучения работников и обучающихся мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации.

Перечень мероприятий по улучшению условий труда в Удмуртском кадетском корпусе

№ П/П	Содержание мероприятий	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1.	Проведение специальной оценки условий труда	75 раб. мест.	По мере финансирования	В течение года	Руководитель Т.А.Караваева
2.	Обучение по охране труда руководителей, членов комиссии по охране труда	5 чел.	15000,0	В течение года	Руководитель Т.А.Караваева
3.	Организация и проведение административно-общественного контроля			В течение года	Отв. По ТБ А.Н.Киселев

4.	Обучение по охране труда вновь поступающих работников по программе обучения			В течение года	Отв. По ТБ А.Н.Киселев
5.	Оснащение кабинета охраны труда наглядными пособиями, создание материальной базы.		10000,0	В течение года	Отв. По ТБ А.Н.Киселев
6.	Обновление материалов на сайте корпуса			В течение года	Комиссия по ОТ
7.	Испытание прочности спортивного оборудования			Июль 2023г.	Комиссия по ОТ Рук. физвоспит. П.В.Култышев
8.	Проверка освещенности помещений			Сентябрь	Центр гигиены
9.	Косметический ремонт помещений		240000,0	Июнь	В.А.Санталов
10.	Комплектация аптек оказания первой помощи		5000,0	июнь	Фельдшер ДГБ (по согласованию)
11.	Проведение обязательных мед. осмотров		316000,0	Август	Н.В.Тютикова
12.	Обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами		100000,	В течение года	В.А.Санталов