
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного автономного учреждения
«Физико-математический лицей»
на 2021- 2024 год(ы)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	22
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	46

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Физико-математический лицей».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кандауровой Риммы Ибрагимовны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) председателя Гончаренко Анжелики Владимировны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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.

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

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 срок 7 календарных дней 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, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 14 календарных 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,

становленных 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 формах социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 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, несёт ответственность за привлечение 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 договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

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

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (включая голосование);

— 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 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 признаёт первичную профсоюзную организацию МОАУ «Физико-математический лицей» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза 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.

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 распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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-ФЗ.

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, работник признан 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 служащих.

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 организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме 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 объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём 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, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор 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 работников.

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

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх 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 договором.

Закключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

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

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

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

2.2.10. Производить изменение определённых 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 статьёй 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 Профсоюза:

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

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;

- 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 организации;

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 заполнение 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 второй 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 30% от общего числа работников в течение 50 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 статьёй 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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и(или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт 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 статьёй 178 ТК РФ, увольняемому работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

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

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что простое увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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 в течение трех лет подряд (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 отношений, 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 заработка.

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 должностям, 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 частью.

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 законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт

сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

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 статьёй 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 учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

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, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, списанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом 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 образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, выполняющих 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 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 объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой 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 ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём 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 труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой 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 объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком 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, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём 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 нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.7. 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 учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.8. 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 согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом 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 отпуска.

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 объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели *шестидневная* с одним выходным днем в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не

влияются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.11. 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, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, для 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 дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.12. 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 укомплектованной части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем в согласовании с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом 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 порядке.

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, 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 платы.

3.1.13. 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 статьёй 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, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

3.1.16. 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 приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней 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, определённых статьёй 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 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.

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за ненормированный рабочий день 2 календарных дня;

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 дней 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 законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 5 календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный

оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дней.

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

3.1.20. 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 либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.21. 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 полный продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 5 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска учётом 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.22. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарных дней;
- рождения ребёнка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – до 3 календарных дней;

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 – План аттестации педагогических работников;

приложение №2 - Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем;

приложение №3 – Соглашение по охране труда ;

приложение №4 - Положение о порядке подготовки и проведения специальной оценки условий труда;

приложение №5 – Положение о порядке диспансеризации педагогических работников и сотрудников;

приложение №6 – Положение о выплатах компенсационного характера;

приложение №7 – Положение о выплатах стимулирующего характера;

приложение №8 – План проведения аттестации педагогических работников на 2018-2023 годы;

приложение №9 – Перечень должностей, на которых работник обеспечивается СИЗ.

От работодателя:

Директор МОАУ «ФМЦ»

Р.И.Кандаурова

М.П.

«10» августа 2021 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

А.В.Гончаренко

М.П.

«10» августа 2021 г.



СОГЛАСОВАНО.
 Председатель первичной профсоюзной
 организации _____
 А.В. Гончаренко
 (протокол от _____ 2018 года № _____)



УТВЕРЖДАЮ.
 Директор МОБУ «ФМЛ» _____
 Р.И. Кандаурова
 (приказ № _____ от _____ 201__ года)



**ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
 НА 2018-2020 ГОДЫ**

	2018	2019	2020
Батырева Алиса Дмитриевна			ГИА
Верховцева Наталья Викторовна	Библиотечное дело		
Воробьевская Елена Юрьевна		ГИА	
Гончаренко Анжелика Владимировна			Английский язык
Гулак Валентина Владимировна	Начальное образование		
Гулина Татьяна Геннадьевна	ГИА		
Забирова Надежда Рашидовна			История и обществознание
Заманов Рамис Валерьевич	Технология		
Ибрагимова Роза Викжановна		Физическая культура	
Ибрагимова Нина Юрьевна	Английский язык		
Иликаева Динара Радииковна			Английский язык
Кандаурова Римма Ибрагимовна	Управление образовательной организацией		
Кечина Ирина Сергеевна			ГИА

Клевцова Галина Владимировна		Английский язык	
Козлова Ирина Александровна	Математика		
Кононова Оксана Валерьевна			Русский язык и литература
Косилова Ирина Евгеньевна		ГИА	
Котова Наталья Сергеевна		Русский язык и литература	
Кускова Любовь Александровна	Математика		
Ладова Алевтина Александровна	ОРКСЭ	Музыка	
Маликова Ирина Федоровна			Химия
Мальшева Ольга Александровна	География		
Михина Ольга Анатольевна			Русский язык и литература
Мозалева Татьяна Валерьевна	Русский язык и литература		
Морозова Ирина Александровна	Технология		
Науменко Наталья Николаевна		Начальное образование	
Никольская Татьяна Александровна			Психология
Перунова Марина Николаевна			ГИА
Петрова Елена Николаевна			Начальное образование
Петросян Сильва Вартановна	ОВЗ		
Раудина Елена Викторовна	Начальное образование		
Рязанова Ольга Александровна		ОБЖ	
Сапожникова Ирина Владимировна			Начальное образование
Сидорина Юлия Алексеевна		Информатика	
Силенко Ольга Васильевна		Начальное	

		образование	
Скакун Виктор Викторович			Физическая культура
Файденко Людмила Николаевна	ИЗО		
Федорченко Тамара Валерьевна	Управление образовательной организацией		
Хохлова Татьяна Александровна			Русский язык и литература
Хрычева Алла Анатольевна	Начальное образование		
Чиркина Татьяна Борисовна		История и обществознание	
Ширшикова Инна Владимировна	Начальное образование		
Шутова ЗайнапНасыровна		Начальное образование	
Юрченко Валентина Васильевна	Биология		

СОГЛАСОВАНО
Председатель ЦК



А.В.Гончаренко

Приложение № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор лицея
Р.И.Кандаурова



**Перечень должностей работников МОАУ «Физико-математический лицей»,
которым установлен ненормированный рабочий день**

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за НРД (в календарных днях)
Заместитель директора	5

**Соглашение по охране труда
между администрацией МОАУ «Физико-математический лицей»
и профсоюзной организацией на 2020-2022 годы**

Администрация муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Физико-математический лицей» (далее – Школа), в лице директора Кандауровой Риммы Ибрагимовны, и профсоюзной организацией Школы, в лице председателя профсоюзной организации Гончаренко Анжелики Владимировны, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2020-2022 годы (далее – Соглашение).

1. Общие положения.

Данное Соглашение - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Школе. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзной организацией. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и профсоюзной организацией Школы.

2. Обязательства администрации:

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.
2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
3. Обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в Школе.
5. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.
6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
7. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытового помещения.
8. Контролирует выполнение к 01 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.
9. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.
10. Контролирует порядок на территории Школы.
11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

3. Обязательства профсоюзной организации:

1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на 1 год с последующей пролонгацией.
2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в области охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
4. Принимает участие в работе комиссии по принятию Школы к новому учебному году.
5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов ОТ.
7. Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу Школы.
8. Организует сбор предложений для проекта Соглашения и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
9. Проверяет ход выполнения Соглашения.

4. Взаимные обязательства администрации и профсоюзной организации

1. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.
2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников Школы.

5. Перечень мероприятий по охране труда.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный исполнитель
1. Организационные мероприятия.			
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	в течение года	Специалист по охране труда Прокудина Е.В. Директор Кандаурова Р.В.
1.2.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда (по профессиям Школы). Согласование инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	ежегодно до 10.09.	Специалист по охране труда Прокудина Е.В. Директор Кандаурова Р.В.
1.3.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте) по утвержденным Минтрудом РФ образцам	ежегодно до 01.09.	Директор Кандаурова Р.В.
1.4.	Проведение общего технического	ежемесячно	ЗД по АХР

	осмотра помещения школы на соответствие безопасной эксплуатации		Кузьмина И.Ф.
1.6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	в течение года	Директор Председатель ПК
1.7.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	ежегодно до 01.09.	Специалист по ОТ Прокудина Е.В. Директор Кандаурова Р.И.
2. Технические мероприятия.			
2.1.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СНиП	в течение года	Директор Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	в течение года	Директор Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
2.3.	Замена и утилизация ртутных ламп	в течение года	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
2.4.	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	август-октябрь	Директор Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
3. Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия.			
3.1.	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	в течение года	Директор Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
3.2.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников	в течение года	Директор Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
3.3.	Обеспечение аптечкой первой	До 01.09.	Директор

	медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава		Кандаурова Р.И. ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России	в течение года	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
4.2.	Обеспечение работников мылом, и другими санитарно-гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами	в течение года	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	ежегодно до 01.09.	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
5.2.	Обеспечение журналом регистрации противопожарного инструктажа.	ежегодно до 01.09.	Директор Р.И.Кандаурова
5.3.	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	ежегодно до 01.09.	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.
5.4.	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	в течение года	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф. ЗД по ВР Файденко Л.Н. Преп-organiz. Рязанова О.А.
5.5.	Обеспечение работы системы противопожарной сигнализации	ежегодно до 01.09.	ЗД по АХР Кузьмина И.Ф.

От работодателя:

Директор

 Р.И.Кандаурова

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной организации

 А.В.Гончаров

М.П.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
А.В.Гончаренко



УТВЕРЖДАЮ

Директор лицея
Р.И.Кандаурова

« » г. №



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке подготовки и проведения специальной оценки условий труда
в МОАУ «Физико-математический лицей» г.Оренбурга

Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда устанавливает цели, порядок проведения, а также порядок оформления и использования результатов специальной оценки в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Физико-математический лицей» г.Оренбурга (далее по тексту Лицей).

Термины и определения

2. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

3. Классы условий труда на рабочих местах

3.1. Оптимальные условия труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3.2. Допустимые условия труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

3.3. Вредные условия труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работников воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работников воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работников воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

3.4. Опасные условия труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работников воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

4. Отчет о проведении специальной оценки условий труда документ, который составляется организацией, проводящей специальную оценку условий труда (приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н).

5. Аналогичные рабочие места — это рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов — это сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Этапы проведения специальной оценки условий труда

7. Подготовительный этап

7.1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда необходимо:

- образовать комиссию по проведению специальной оценки условий труда, число членов

которой должно быть нечетным;

- утвердить график проведения специальной оценки условий труда.

7.2. В состав комиссии обязательно включаются специалист по охране труда и представители профсоюза. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом.

7.3. Комиссию возглавляет работодатель.

7.4. Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

8. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.1. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

8.2. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.

8.3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

- результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

- случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

- предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

8.5. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

- рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в

списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;

- рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

8.7. Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда может осуществлять:

- изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

- обследование рабочего места;

- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

- иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

9. Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.1. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы подлежат исследованиям и измерениям.

9.2. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

9.3. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

9.4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

9.5. Методики (методы) измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов, определяются организацией,

проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

9.6. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

9.7. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

9.8. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

9.9. Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в пункте 9.8. оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

9.10. Председатель комиссии в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в пункте 9.8. обязан направить в территориальный орган ГИТ копию протокола комиссии, содержащего это решение.

Внеплановая специальная оценка условий труда

10. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное

заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

- наличие мотивированного предложения профсоюза.

Результаты проведения специальной оценки условий труда

11. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением необходимых копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям законодательства;

- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

- протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию;

- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);

- сводная ведомость специальной оценки условий труда;

- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

12. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

13. Председатель комиссии организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

14. Председатель комиссии в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о

проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью.

15. Председатель комиссии с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Заключительные положения

16. Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются территориальным органом ГИТ, решения которого могут быть обжалованы в судебном порядке.

17. Работодатель, работник, представители профсоюза вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
Протокол от _____



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОАУ «ФМЛ»
Кандаурова Р.И.



Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке диспансеризации педагогических работников и сотрудников
муниципального общеобразовательного автономного учреждения
«Физико-математический лицей»

1. Общее положение

1.1 Настоящее «Положение о порядке диспансеризации педагогических работников и сотрудников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» г. Оренбурга. (далее ОУ)

разработано в соответствии с документами:

- Приказом Министерства здравоохранения РФ от 26.10.2017 года №869н «Об утверждении порядка проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения»

- Статьей 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации 2011, N 48 ст. 6724; 2013, N 48 ст. 6165, 2016, № 27 ст. 4219).

- Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ

- ТК ст. 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» (с 01.01.2019 г.)

1.2 Диспансеризация взрослого населения проводится в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и реализации территориальной программы бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

2. Порядок проведения диспансеризации педагогических работников и сотрудников ОУ

2.1 Диспансеризация представляет собой комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения) и осуществляемых в отношении определенных групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2 Для прохождения диспансеризации работодатель обязан предоставить всем работникам (старше 18 лет) ОУ нерабочий день один раз в 3 года, а работникам, достигшим возраста 40 лет и старше получают право на ежегодный оплачиваемый выходной для прохождения диспансеризации (информация Минтруда России в силу соответствующих поправок в Трудовом кодексе РФ)

2.3 Для прохождения диспансеризации работник:

Предоставляет письменное заявление на имя руководителя ОУ

Согласует с учетом производственной возможности день (дни) отсутствия на рабочем месте с заместителем директора ОУ

2.4 Для прохождения диспансеризации работников ОУ директор ОУ

Издает приказ об освобождении от работы работника для прохождения диспансеризации

Секретарь руководителя ОУ знакомит с приказом работника о предоставлении ему дня для прохождения диспансеризации под роспись

Приказ передается в бухгалтерию. Оплата производится в размере среднего заработка (утвержден Постановлением Правительства от 24.12.2007 г. № 922)

Отсутствие работника отражается в таблице учета рабочего времени

3. Гарантии

3.1 За сотрудником, на период прохождения диспансеризации, сохраняется место работы в ОУ

3.2 Оплата рассчитывается за указанный день для прохождения диспансеризации, в порядке предусмотренном Положением о средней заработной плате

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета.
(протокол №1 от 28.08.2014 г.)

СОГЛАСОВАНО.
Председатель первичной
профсоюзной организации
г. Оренбурга
И.А. В. Гончаренко
(протокол от 14.09.2014 №5)

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МОБУ «ФМЛ»
Р.И. Кандаурова
(приказ №218 от 30.08.2014)

ПОЛОЖЕНИЕ

«О выплатах компенсационного характера труда работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга»

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного характера работникам (далее – Положение) муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга (далее – Лицей) является неотъемлемым приложением к коллективному договору и разработано в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденное постановлением администрации города Оренбурга от 13.04.2011 №2324-п «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

1.2. Положение устанавливает виды, условия назначения и размер выплат компенсационного характера работникам Лицея.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников. Доля части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты компенсационного характера составляет не более 15% от общего фонда оплаты труда.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- а. выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных;
- б. выплаты за работу в особых климатических условиях;
- в. выплата педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей;
- г. выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- д. выплаты за работу в ночное время;
- е. выплаты за сверхурочную работу;
- ж. выплаты за:
 - классное руководство;
 - проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку; по математике; по иностранному языку;
 - заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими;
 - работу с реактивами;
 - организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;
 - проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
 - руководство учебно-методическими объединениями;
 - ведение кружковой работы.

3. Условия назначения и размер выплат компенсационного характера

3.1. Компенсация работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в Лицее в 2013 году.

Выплаты установлены за:

- работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции;
- вывоз мусора и нечистот;
- погрузо-разгрузочные работы, проводимые вручную;
- работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением уборщикам служебных помещений – 12%;
- работу за дисплеями электронно-вычислительных машин учителям информатики – 12%;
- работу с использованием химических реактивов лаборанту кабинета химии – 12%.

3.2. Компенсация за работу в особых климатических условиях предусматривает применение районного коэффициента 15%, который начисляется на надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, к которым относятся надбавки:

- за классность, звание по профессии, непрерывный стаж работы по специальности и так далее;
- за выслугу лет (непрерывную работу), а также вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежеквартально или единовременно;
- по итогам работы за год;
- за условия труда при работе в ночное время, сменную работу, за совмещение профессий (должностей).

Районный коэффициент не начисляется:

- на социальные выплаты (материальная помощь, оплата питания и проезда и так далее);
- на единовременные поощрительные выплаты, не связанные с выполнением трудовых обязанностей (премии к праздникам и юбилеям).

3.3. Компенсация педагогическим работникам Лицея предусматривает выплату 15% к должностному окладу основного персонала (работников,

непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение) на основании Постановления Совета Министров РСФСР от 08.01.1991 №17 (п. 5 приложения №1) «О повышении заработной платы учителей и ряда других категорий работников учреждений народного образования».

3.4. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни *по согласованию* подразумевает предоставление другого дня отдыха. В иных случаях работник к работе не привлекается.

3.5. Компенсация за работу в ночное время предусматривает выплату в размере 20% за каждый час работы в ночное время работникам на должности «сторож».

3.6. Компенсация за сверхурочную работу *по согласованию* подразумевает предоставление дополнительного времени отдыха. В иных случаях работник к работе не привлекается.

3.7. Размер выплат компенсационного характера к должностному окладу работника Лицея определяется следующим образом:

- 1) классное руководство – 15% к должностному окладу в 1-4 классах;
- 2) классное руководство – 20% к должностному окладу в 5-11 классах;
- 3) проверка тетрадей и письменных работ – 10% к должностному окладу в 1-4 классах;
- 4) проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку в 5-11 классах – 15% к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам;
- 5) проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку в 5-11 классах – 10% к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам.

Учителям, ведущим индивидуальные занятия с обучающимися на дому, выплата за проверку тетрадей и письменных работ не осуществляется.

В классах (группах по иностранному языку) с числом обучающихся менее 15 человек выплата за проверку тетрадей и письменных работ и классное руководство производится в размере 50% от соответствующих выплат.

Пересчет размеров выплат за классное руководство и проверку тетрадей и письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение

учебного года не производится (кроме тех случаев, когда тарификация работника производится на начало первого и второго полугодия соответствующего учебного года).

- 6) за работу с реактивами учителям химии – 8,4% к должностному окладу пропорционально отведенным часам;
- 7) за заведование учебными кабинетами – 10% к должностному окладу.

Количество оплачиваемых кабинетов – не более 15.

- 8) за проведение внеклассной работы по физической культуре – 50% к должностному окладу;
- 9) за исполнение обязанностей мастера простой учебной мастерской – 20% к должностному окладу;
- 10) за руководство учебно-методическим объединением – 15% к должностному окладу;
- 11) ведение кружковой работы оплачивается по количеству тарифицируемых часов педагогической нагрузки.

3.8. При расширении зон обслуживания работнику по соглашению сторон трудового договора устанавливается выплата, размер которой определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Лицея в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Заключительные положения

- 4.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его директором Лицея.
- 4.2. Внесение изменений и дополнений в положение рассматривается в установленном порядке для положений, регулирующих отношения работодателя и работника, и утверждаются приказом директора.

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета.
(протокол №1 от 28.08.2014 г.)

СОГЛАСОВАНО.
Председатель первичной
профсоюзной организации
А.В.Гончаренко
(протокол от 14.09.2014 №5)

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МОБУ «ФМЛ»
Р.И. Кандаурова
(приказ №218 от 30.08.2014)



ПОЛОЖЕНИЕ

«О выплатах стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга»

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам (далее – Положение) муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Физико-математический лицей» города Оренбурга (далее – Лицей) является неотъемлемым приложением к коллективному договору и разработано в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденное постановлением администрации города Оренбурга от 31.10.2014 №2581-п «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

1.2. Положение на основе определенных Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга видов выплат стимулирующего характера устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности работников, условия назначения выплат стимулирующего характера, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, сроки и размер этих выплат работникам Лицея.

2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников. Условия назначения выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение работников Лицея за

выполненную работу.

2.2. К выплатам стимулирующего характера Лицее относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливаются при тарификации как коэффициент квалификации в должностном окладе работника в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга;
- выплаты за качество выполняемых работ, которые устанавливаются на следующие периоды:

с 1 января по 30 июня;

с 1 июля по 31 декабря -

в абсолютной величине в пределах фонда выплат стимулирующего характера на месяц и производятся ежемесячно по итогам мониторинга качества выполняемой работы за период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности по должности работника;

- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении, за выслугу лет – устанавливаются при тарификации как коэффициент стажа педагогической работы в должностном окладе работника в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Оренбурга;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, 9 месяцев, полугодие, год – в соответствии с локальным актом о распределении премиальных выплат) за счет целевых средств межбюджетного трансферта.

3. Мониторинг качества выполняемой работы

3.1. Мониторинг позволяет на основе показателей качества выполняемой работы произвести дифференцированную оценку деятельности работников на основе статистических критериев и является механизмом стимулирования эффективности, качества и результативности выполняемой работы.

3.2. Мониторинг качества выполняемой работы является одной из важнейших задач управления качеством образовательного процесса, организуется и контролируется заместителями директора по курируемым направлениям.

3.3. Сбор сведений для мониторинга ведется на основе карт самооценки, заполняемых работниками самостоятельно и (или) совместно с руководителем методического объединения.

- 3.4. Самооценка производится по итогам периода и предоставляется курирующему заместителю директора до 15 июня (итоги года) и 15 декабря (I полугодие). Диагностические карты, не предоставленные к указанному сроку, к рассмотрению не принимаются.
- 3.5. На основании полученных данных составляется база данных мониторинга качества выполняемой работы.
- 3.6. Показатели и критерии эффективности деятельности работников по должности «учитель»:

№	Показатель	Критерий		Схема расчета	Цена критерия (баллах)
П1	Освоение обучающимися образовательных программ	K ¹	Успеваемость за период	K_y^1/K_o^2	1 = 10*k ³ 0,99 – 0,95 = 5*k 0,94 – 0,9 = 3*k менее 0,9 = 0
		K ²	Индекс качества за период	K_k^4/K_o	1 – 0,7 = 10*k 0,69 – 0,40 = 8*k 0,39 – 0,28 = 6*k 0,27 – 0,1 = 4*k менее 0,1 = 0
		K ³	Доля выпускников уровня общего образования, получивших положительные результаты на ЕГЭ, ОГЭ либо в другой форме независимой аттестации	K_{B+}^5/K_B^6	1 – 0,7 = 30 0,69 – 0,58 = 20 0,57 – 0,46 = 15 0,45 – 0,3 = 10 0,29 – 0,2 = 5 0,19 – 0,1 = 2 0,1 – 0 = 1
		K ⁴	Доля обучающихся, показавших положительные результаты во внешнем мониторинге качества разного уровня	K_y/K_o	1 – 0,7 = 3 0,69 – 0,58 = 2 0,57 – 0,5 = 1

¹ K_y - количество обучающихся, успевающих по предмету.

² K_o – общее количество обучающихся по данному предмету.

³ k – коэффициент предмета: определяется в соответствии с таблицами трудности учебных предметов в СанПиН 2.4.2.2821-10 (ранг трудности/10)

⁴ K_k – количество обучающихся, успевающих на «4» и «5».

⁵ K_{B+} - количество выпускников уровня общего образования, получивших положительные результаты ЕГЭ, ОГЭ, иного вида независимой аттестации

⁶ K_B – общее количество выпускников уровня общего образования

	профессиональная переподготовка		квалификации (профессиональной переподготовки)	обучения (отчет о самообразовании)	бакалавриат, магистратура) = 10 Профессиональная переподготовка по специальности = 7 Обучение на курсах повышения квалификации = 5 Отчет по теме самообразования = 3
П5	Презентация собственной педагогической деятельности	К ¹⁰	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Документальное подтверждение статуса	Победитель, призер: федеральный = 20; региональный уровень = 15; муниципальный уровень = 10; внутренний = 5. Участник, член жюри = 3
П6	Коммуникативная культура педагога	К ¹¹	Культура общения в профессиональной деятельности	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб других участников образовательного процесса на деятельность учителя	Отсутствие обоснованных жалоб = 5
П7	Трудовая дисциплина	К ¹²	Соблюдение трудовой дисциплины	Наличие (отсутствие) замечаний за нарушение трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний = 5
П8	Ведение документов строгой отчетности	К ¹³	Выполнение требований инструкции по ведению классных журналов, журналов кружковой работы, ведение мониторинга	Наличие (отсутствие) замечаний за нарушение	Отсутствие замечаний = 5

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда

4.1. Распределение и установление стимулирующей части оплаты труда, а также распределение целевых средств межбюджетных трансфертов на оплату производится на основании решения комиссии по оценке качества выполняемой работы (далее – Комиссия) по итогам мониторинга.

4.2. Состав Комиссии:

4.2.1. Комиссия в составе председателя Комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии включает обязательно заместителей директора, курирующих направления мониторинга качества выполняемой работы, а также представителей коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом.

4.2.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Лицея.

4.2.3. В состав Комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.4. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

4.3. Регламент работы Комиссии

4.3.1. Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет ее председатель (организует работу Комиссии, проводит заседания, распределяет обязанности между членами, дает поручения и контролирует их выполнение), а в период его отсутствия – заместитель председателя Комиссии. Председателем комиссии является директор Лицея.

4.3.2. Заседания Комиссии проводятся два раза в год по приказу директора Лицея: до 20 июня, до 20 декабря.

4.3.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

4.3.4. Комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности на основе критериев и показателей эффективности деятельности работников, заполненный работником, а также дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления самим работником и (или) членами Комиссии).

4.3.5. По результатам рассмотрения итогов работы за предыдущий период

Комиссия рассчитывает размер выплат стимулирующего характера и устанавливает ежемесячную надбавку к заработной плате.

- 4.3.6. Комиссия дает рекомендации директору о распределении стимулирующей части оплаты труда и абсолютной величине ежемесячных выплат работнику.
- 4.3.7. Комиссия может выработать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.3.8. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении.
- 4.3.9. Председатель Комиссии знакомит работника с результатами распределения стимулирующей части оплаты труда и абсолютной величиной ежемесячных выплат ему под подпись в течение трех дней после решения Комиссии, о чем делается соответствующая запись в протоколе.
- 4.3.10. На основании решения Комиссии директор Лицея ежемесячно издает приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда, в котором указывается в абсолютной величине ежемесячная выплата стимулирующего характера работникам Лицея.

5. Заключительные положения

- 5.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его директором Лицея.
- 5.2. Внесение изменений и дополнений в положение рассматривается в установленном порядке для положений, регулирующих отношения работодателя и работника, и утверждаются приказом директора.

СОГЛАСОВАНО.

Приложение № 8

Председатель первичной профсоюзной организации _____

В. Гончаренко

(подпись) от _____ 2018 года № _____



ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА 2018-2023 ГОДЫ



УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «ФМЛ»

Р. И. Кандаурова

(приказ № _____ от _____ 201__ года)

Сведения об аттестации по основной должности				Сведения об аттестации по совмещаемой должности			
Категория	Дата аттестации	Планируемая дата аттестации	Категория	Дата аттестации	Дата окончания аттестации		
Батгырева Алиса Дмитриевна		До 31.08.2018					
Верховцева Наталья Викторовна	В	26.04.2017	26.04.2022				
Воробьевская Елена Юрьевна							
Гончаренко Анжелика Владимировна	В	29.04.2015	29.04.2020				
Гулак Валентина Владимировна	1	31.10.2014	31.10.2019				
Гулина Татьяна Геннадьевна	В	31.01.2018	31.01.2023				
Забирова Надежда Рашидовна	1	30.05.2018	30.05.2023				
Заманов Рамис Валерьевич			До 31.08.2018				
Ибрагимова Роза Викжановна	В	30.04.2014	30.04.2019				

Ибрагимова Нина Юрьевна				До 31.08.2018			
Иликаева Динара Радиқовна				До 31.08.2018			
Кандаурова Римма Ибрагимовна							
Кечина Ирина Сергеевна	В	31.05.2017		31.05.2022			
Клевцова Галина Владимировна	1	26.11.2014		26.11.2019			
Козлова Ирина Александровна	В	25.04.2018		25.04.2023			
Кононова Оксана Валерьевна					В	16.12.2016	16.12.2021
Косилова Ирина Евгеньевна				До 31.08.2018			
Котова Наталья Сергеевна	1	01.02.2013		01.02.2018			
Кускова Любовь Александровна	В	31.05.2017		31.05.2022			
Ладова Алевтина Александровна	1	16.12.2016		16.12.2021			
Маликова Ирина Федоровна					В	26.03.2014	26.03.2019
Мальшева Ольга Александровна	В	28.05.2014		28.05.2019			
Михина Ольга Анатольевна	В	31.01.2018		31.01.2023			
Мозалева Татьяна Валерьевна				До 31.08.2019			
Морозова Ирина Александровна	1	26.04.2017		26.04.2022			
Науменко Наталья Николаевна							
Никольская Татьяна Александровна	В	30.04.2014		30.04.2019			
Перунова Марина Николаевна	В	25.11.2015		25.11.2020			

Раудина Елена Викторовна	1	31.10.2014	31.10.2019				
Рязанова Ольга Александровна	B	30.04.2014	30.04.2019				
Сапожникова Ирина Владимировна	B	25.04.20138	25.04.2023	1	30.05.2018	30.05.2023	
Сидорина Юлия Алексеевна	1	16.12.2016	16.12.2021				
Силенко Ольга Васильевна	1	26.02.2014	26.02.2019				
Скакун Виктор Викторович	1	16.12.2016	16.12.2021				
Файденко Людмила Николаевна	C	31.03.2019	31.08.2023				
Федорченко Тамара Валерьевна				B	29.04.2015	29.04.2020	
Хохлова Татьяна Александровна	1	30.05.2018	30.05.2023				
Хрычева Алла Анагольевна	B	25.06.2014	25.06.2019				
Чиркина Татьяна Борисовна	B	26.03.2015	26.03.2020				
Ширшикова Инна Владимировна	1	16.12.2015	16.12.2020				
Шутова Зайнап Насыровна	B	25.04.2018	25.04.2023				
Юрченко Валентина Васильевна	B	26.03.2015	26.03.2020				

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК



А.В.Гончаренко



Приложение № 9
УТВЕРЖДАЮ
Директор лицея
Р.И.Кандаурова

**Перечень должностей работников МОАУ «Физико-математический лицей»
г.Оренбурга на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой,
спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№п/п	Наименование должности
1.	Лаборант кабинета химии
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания
3.	Гардеробщик
4.	Уборщик служебных помещений
5.	Дворник
6.	Сторож

ПРОШУ,

Пронумеровано и

скреплено

печатью _____ листов

Директор лицея

Р.И. Кандаурова

