

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова» г. Брянска

на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор МБОУ
«Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова»
г. Брянска

Е.И. Лексина
(подпись Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Гимназия №3 имени
Б.В. Шапошникова» г. Брянска

Е.Ю. Опанасенко
(подпись Ф.И.О.)



Брянская городская администрация 241002, г.Брянск, пр-т Ленина, 35
Зарегистрировано
Рег.№ 125
"18" 04 2024 г.
Заместитель главы городской администрации

Коллективный договор подписан сторонами «01» июля 2024 г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова» г. Брянска.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Опанасенко Евгении Юрьевны (далее - ППО); работодатель в лице его представителя — директора Лексиной Елены Ивановны (далее – работодатель).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав районных организаций Профсоюза, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных управлению образования Брянской городской администрации, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе договоренностей и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия).
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения ППО:
- 1.16.1. правила внутреннего трудового распорядка;
 - 1.16.2. единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) (Приложение №4);
 - 1.16.3. соглашение по охране труда;
 - 1.16.4. положение о системе оплаты труда МБОУ «Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова» г.Брянска;
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:
- учет мотивированного мнения ППО;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в подготовке проекта, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
- 1.18. При аккредитации образовательной организации учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 2.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
 - 2.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
 - 2.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;
 - 2.1.4. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. предоставлять ППО по ее запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10% работников) и другую информацию;
 - 2.2.2. привлекать членов ППО для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе стимулирующей части ФОТ и фонда экономии;
 - 2.2.3. обеспечивать:
 - участие ППО в работе органов управления ОУ (педагогический совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

- права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности ОУ в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников;
- 2.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - письменного согласования, при принятии решений между руководителем и ППО после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.
- 2.4. Работодатель с учетом мотивированного мнения ППО осуществляет:
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;
 - решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
 - привлечение работника к сверхурочной работе;
 - привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами и др.
- 2.5. Работодатель с учетом мотивированного мнения ППО рассматривает следующие вопросы:
- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
 - устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
 - определяет график сменности;
 - утверждает график отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников;
 - систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т. ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
 - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
 - введение, замена и пересмотр норм труда;
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
 - правил внутреннего трудового распорядка;
 - объем педагогической нагрузки, тарификацию;

- расписание уроков (занятий);
- план и график работ ОУ по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;
- режим рабочего времени работников в случае простоя;
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- оплата труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (ОТС);
- оплата труда педагогическому работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (ОТС);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (КТС);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей;
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

2.6. ППО обязуется:

- 2.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
- 2.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.
- 2.6.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза – в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.6.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 2.6.5. Осуществлять контроль за:
 - выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
 - за состоянием охраны труда;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе в электронном виде, за своевременностью внесения в них записей, при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
 - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 2.6.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого учета мотивированного мнения ППО.
- 2.6.7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.
- 2.6.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов.

- 2.6.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 2.6.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников, при условии выделения средств работодателем.
- 2.6.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.
- 2.6.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.6.13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.6.14. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.6.15. Организовать правовой всеобуч для работников в форме профсоюзных кружков.
- 2.6.16. Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового кодекса и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, на основании заключения комиссии по трудовым спорам
- 2.6.17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов ППО.
- 2.6.18. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период принимаются с учетом мотивированного мнения ППО.
- 2.6.19. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.
- 2.6.20. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. Трудовые отношения и обеспечение занятости

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
 - 3.2.1. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
 - 3.2.2. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для

хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. Структура и содержание трудового договора соответствует ст. 57 ТК РФ.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мотивированного мнения ППО. Верхний и нижний предел учебной нагрузки ограничивается ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения ППО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.5.1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

3.7. Учебная нагрузка на выходные в нерабочие праздничные дни не планируется.

3.8. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

3.8.1. по взаимному согласию сторон;

3.8.2. по инициативе работодателя в случаях:

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

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующих работников (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- дистанционное обучение либо работа в другом учреждении, но в той же местности, отмена занятия в связи погодными условиями, карантин и др. случаях оплачивается в полном объеме;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

3.9. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа классов-комплектов, групп;

- количество обучающихся (воспитанников);

- изменение количества часов работы по учебному плану;

- изменение сменности работы учреждения;

- изменение образовательных программ и т.д.

- при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.9.1. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии ОУ может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

3.9.2. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.9.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации с учетом мотивированного мнения ППО, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.9.4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в разделах квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

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

3.9.6. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;

- зачисление на учебу в образовательную организацию;

- выход на пенсию;

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

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

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателями в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- 3.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
- 3.11 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- 3.12. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 3.13. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не определенном тарификацией.
- 3.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативами, актами, действующими в учреждении.
- 3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

IV. Дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования для нужд учреждения.
- 4.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения ППО определяет формы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 4.3. Работодатель обязуется:
- 4.3.1. организовать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- 4.3.2. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- 4.3.3. в случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- 4.3.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению

учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда и т.д.);

4.3.5. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с новым Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приказ министерства просвещения от 25.12.2020 г №713);

4.3.6. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

4.3.6.1. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Педагог-психолог» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель - профессионал года» в межаттестационный период.

4.3.6.2. Предусматривается особая форма аттестации для работников:

- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при Главной аттестационной комиссии Брянской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;
- являющихся в межаттестационный период членами жюри регионального этапа конкурсов профессионального мастерства;
- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Брянской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся – участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

– получивших результат государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов.

4.3.6.3. Особая форма аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предусматривается работникам из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования, имеющих квалификационные категории в других отраслях и (или) ученые степени или ученые звания, при приеме на педагогические должности. Также предусматривается установление высшей квалификационной категории без наличия первой квалификационной категории.

4.3.7. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

4.3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории.

Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой установлена квалификационная категория (Приложение 1).

4.3.9. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

5.1.1 Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 10% работников образовательной организации.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ, п 2 ст. 278 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО, вышестоящего руководства.

5.4. Стороны договорились, что:

- 5.4.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 - семейные пары – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
 - молодые специалисты, имеющие стаж работы менее 2-х лет.
- 5.4.1.1. ТК наложен запрет на увольнение:
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет;
 - родителей, воспитывающих детей инвалидов до 18 лет;
 - родителей, воспитывающих детей, продолжающих обучение очно, до 23 лет.
- 5.4.2. дополнительным основанием на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации являются:
- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
 - статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
- 5.4.3. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;
- 5.4.4. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;
- 5.4.5. работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации муниципальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

- 6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.
- Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке в объеме, не превышающем одной ставки. При нагрузке, превышающей ставку, методический день предоставляется по мере возможности.
- 6.7. Последний день каникул считать методическим днем для всех педагогических работников школы, кроме работников, занятых на дежурстве, или на работах, которые предусмотрены планом образовательного учреждения и должностными обязанностями.
- 6.8. Интенсивность рабочего времени классных руководителей, имеющих учебную нагрузку в две смены, компенсировать предоставлением трех дней отдыха в каникулярное время с сохранением заработной платы.
- 6.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.11. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- 6.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 6.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы на каникулах утверждается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения ППО.
- Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

- 6.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), с их письменного согласия и в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.
Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (Перечень работников см. Приложение 2). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- 6.17. Работодатель обязуется:
- 6.17.1. предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом постановлением правительства РФ, и на условиях, определяемых коллективным договором. Отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, за работником сохраняется педагогическая нагрузка, не допускается перевод педагогического работника на другую работу во время длительного отпуска.
Работник обязан предупредить работодателя в письменном виде:
– об уходе в отпуск – не позднее 14 календарных дней до даты ухода,
– о выходе из отпуска – не позднее 3 календарных дней до даты выхода.
- 6.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.
- 6.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от исполнения трудовых обязанностей время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более двух часов.
- 6.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.
- 6.21. Накануне праздничных дней продолжительность уроков сокращается до 35 минут, смены сдвигаются.

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в случае тяжелого заболевания близкого родственника – по согласованию с работодателем;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- в случае сопровождения ребенка в школу первого сентября – 1 день.

6.22.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

6.22.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года – 3 календарных дня в каникулярное время с сохранением заработной платы.

6.22.4. Работающие женщины, имеющие двух и более детей, один из которых в возрасте до 14 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

6.23. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Организации с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

6.24. Предоставлять председателю ППО к отпуску три календарных дня с сохранением заработной платы.

6.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

6.26. В образовательном учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.27. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие преподавательскую работу, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается до 3 часов. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в

учреждении не ранее чем за 15 минут до начала занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего занятия.

- 6.28. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Организации не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению (самообразование).

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

VII. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

- 7.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законодательством РФ, с законодательством Брянской области, Положением о системе оплаты труда работников муниципального ОУ.

- 7.1.1. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего и (или) среднего общего, дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

- 7.2. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, утвержденного приказом руководителя и с учетом мотивированного мнения ППО.

- 7.3. Выплаты работникам за неаудиторную занятость осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом.

- 7.4. Всем молодым специалистам, приступившим к работе не позднее, чем через год после окончания ВУЗа либо учреждения среднего специального образования, заработная плата увеличивается на 30% от оклада; а для молодых специалистов, окончивших ВУЗ либо учреждение среднего специального образования с дипломом особого образца, заработная плата увеличивается еще на 15% от оклада.

- 7.5. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

- 7.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются установленные числа каждого месяца (**10 и 25**)

- 7.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда» и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных новой системой оплаты труда и тарификацией работника;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 7.7.1 Работодатель:
- обеспечивает и выплачивает работникам отрасли разовую материальную помощь при уходе в отпуск, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области, по письменному заявлению работника.
- 7.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы
- 7.9. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования и восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 7.10. На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки на учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении).
- 7.11. Наполняемость классов (групп), установленная типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 7.12. Работодатель обязуется:
- 7.12.1. при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ;
- 7.12.2. оплачивать работникам участие во Всероссийских акциях, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки, в размере 100% при продолжительности акции до 3 дней, а участие в областных акциях до 3 дней оплачивается на основании решений примирительных комиссий.

- 7.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:
- 8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
 - 8.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.
 - 8.3. Прием в дошкольные образовательные организации детей работников муниципальных образовательных и иных организаций образования осуществляется во внеочередном порядке.
 - 8.4. Организует в учреждении общественное питание для работников.
 - 8.5. Оказывает нуждающимся работникам разовую материальную помощь в размере до 5000 руб. из стимулирующего фонда или из внебюджетных средств.
 - 8.6. Стороны договорились, что работодатель и представители ППО:
 - 8.6.1. проводят мониторинг выплат заработной платы, совместно разрабатывают предложения по совершенствованию норм оплаты труда;
 - 8.6.2. совершенствуют критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения;
 - 8.6.3. ходатайствуют перед работодателем о присвоении звания «Ветеран образовательного учреждения», для работников, которые проработали в учреждении не менее 20 лет.
 - 8.7. Работодатель ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства согласно положению о распределении стимулирующего фонда на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы (при наличии финансовых средств).
 - 8.8. Работодатель и представители ППО совместно ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

IX МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

- 9.1. Закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных системой оплаты труда:
- организовать повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
 - закрепить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
 - развивать творческую активность молодёжи;
 - активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу;
 - обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.
- 9.2. Стороны рекомендуют работодателям:
- 9.2.1. Способствовать созданию в образовательных организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.
Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в

порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

- 9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации (в том числе в молодежном совете ППО).
- 9.2.3. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.
- 9.2.4. Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышению качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.
- 9.2.5. По ходатайству Володарской районной организации г. Брянска Общероссийского Профсоюза образования выделять место для проживания в общежитии педагогическим работникам.

Х. Охрана труда и здоровья

- 10. Работодатель обязуется:
 - 10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 - 10.1.1. Работодатель предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда, в том числе на обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности образовательных организаций.
 - 10.1.2. Работодатель предусматривает доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро- и пожарную безопасности, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором и системой оплаты труда.
 - 10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
 - 10.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.
 - 10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 10.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами в соответствии с «Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)» (Приложение 4) и «Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Приложение 5).
 - 10.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и соответствие с Федеральным законом.
 - 10.6.1 Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 30 %), из Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры

по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

- 10.6.2. Предоставлять для прохождения диспансеризации дни по согласованию с работодателем:
- работникам в возрасте до 39 лет – три дня;
 - работникам в возрасте от 40 лет и выше – 2 дня;
 - работникам, которым осталось не более пяти лет до достижения предпенсионного возраста – 2 дня.
- 10.7. Сохранять место работы (должность) и полный объем оплаты труда за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в полном объеме.
- 10.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения ППО.
- 10.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ППО.
- 10.13. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, согласно положению по охране труда.
- 10.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения нрав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
- 10.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также предоставлять свободные дни работникам по письменному заявлению для внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 10.16. При наличии соответствующих условий оборудовать комнату для отдыха работников организации (учительская, комната психологической разгрузки и т.п).
- 10.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
 - проводить работу по оздоровлению работников и их детей совместно с Володарской районной организацией г. Брянска Общероссийского Профсоюза работников образования.

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

- 11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником

и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

- 11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
- 11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.
- 11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- 11.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- 11.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
- 11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- 11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- 11.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- 11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).
- 11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности.

12. Стороны договорились о том, что:
- 12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении

любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

- 12.2. ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 12.4. Увольнение работника, являющегося членом ППО, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия вышестоящего выборного органа профсоюзной организации.
- 12.5. Работодатель обязан предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
- 12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 12.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в определенном размере за работу не связанную с должностными обязанностями.
- 12.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 12.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 12.9.1. Председатель, не освобожденный от основной работы, не может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2. подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а только с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 12.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам трудового и социально-экономического развития учреждения.
- 12.11. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, охране труда, социальному страхованию, СОУТ и других.
- 12.12. Работодатель с учетом мотивированного мнения ППО рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - массовые увольнения;
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы;
- проведение аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

12.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 2);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда;
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- согласование локальных актов в ОУ;
- согласование инструкций по охране труда.

12.14. Работодатель включают представителей профсоюзных организаций в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

ХIII. Обязательства ППО

13. ППО обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

13.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

- 13.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с комитетом профсоюза Володарского района по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 13.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
- 13.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 13.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 13.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 13.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 13.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - рождения ребенка;
 - смерти близких родственников;
 - длительного дорогостоящего лечения;
 - по достижении юбилейного возраста (у женщин – 50 и 55 лет; у мужчин – 55 и 60 лет).
- 13.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении совместно с администрацией при условии выделения средств работодателем.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

14. Стороны договорились, что:
 - 14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по Труд.
 - 14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее 2х раз в год.
 - 14.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством
- 14.7. Настоящий коллективный договор действителен в течение 3 лет со дня подписания.
- 14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение № 1 к отраслевому соглашению между
правительством Брянской области, департаментом
образования и науки Брянской области и Брянской
областной организацией Проффессионального союза
работников народного образования и науки Российской
Федерации на 2023-2025 годы**

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации, независимо от того, в каких классах, группах, в каких образовательных организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа;
- при переходе в другую образовательную организацию;
- при переезде из других субъектов Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в следующих случаях:

№ пп	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2
1.	Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в котором выполняется работа); тьютор; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	социальный педагог
3.	Старший воспитатель	воспитатель
4.	Воспитатель	старший воспитатель
5.	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)

6.	Руководитель физического воспитания	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
7.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	руководитель физического воспитания
8.	Мастер производственного обучения	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	мастер производственного обучения; инструктор по труду
10.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; тьютор; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
12.	Преподаватель организаций профессионального образования сферы культуры и искусства	преподаватель; учитель музыки; концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической)

13.	Преподаватель, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической)	преподаватель специальных дисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства; учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации
14.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; инструктор-методист
15.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физической культуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
16.	Преподаватель организации профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации; методист организации профессионального образования
17.	Учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета (дисциплины) организации профессионального образования
18.	Методист (при совпадении предмета)	учитель, преподаватель предмета; педагог дополнительного образования
19.	Методист дополнительного образования	педагог дополнительного образования
20.	Старший вожатый	педагог-организатор
21.	Педагог-организатор	старший вожатый
22.	Педагог дополнительного образования	педагог-организатор; воспитатель в организации дополнительного образования
23.	Педагог-организатор	педагог дополнительного образования; воспитатель в организации дополнительного образования; старший вожатый

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
МБОУ «Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова» г.
Брянска
с ненормированным рабочим днем**

Руководитель образовательной организации (директор)
Заместитель руководителя образовательной организации по УВР
Заместитель руководителя образовательной организации по АХЧ
Тьютор
Секретарь
Библиотекарь

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
МБОУ «Гимназия №3 имени Б.В. Шапошникова» г. Брянска,
подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников**

Руководитель образовательной организации (директор)
Заместитель руководителя образовательной организации по АХЧ
Тьютор
Сторож
Дворник
Уборщик служебного помещения
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Секретарь

**Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты
по профессиям (должностям)**

(в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Лаборант физической или химической лаборатории	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

**Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств
индивидуальной защиты и смывающих средств**

(в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	2	3	4	5	6	7	8
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие			при попеременно м воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлорэтилен, трихлорэтилен и другие	100			250/200			100
Технические масла: масла минеральные,	100		100	250/200	200		100

нефтяные, индустриальн ые, каменноуголь ные (креозот), антисептики ЖТК, компрессорн ые, трансформато рные, осевые, дизельные, олифа, и другие							
Смазка: автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка, силиконовая смазка, и другие	100			250/200	200		100
Сажа, графит, зола, шлак	100			250/200	200		100
Краска, эмаль, лак	100			250/200		200	100
Смола	100			250/200		200	100
Нефть и нефтепродукт ы: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	100			250/200	200		100
Производстве нная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическа я, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	100			250/200	200		100

Угольная пыль: Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности и другие	100	
Пыль пигментов (хром, свинец и другие)	100	
Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	100	
Стекловолокно	100	
Смазочно-охлаждающие жидкости на масляной основе	100	
Технологическая вода		100
Смазочно-охлаждающие жидкости на водной основе		100
Водный раствор аммиака		100
Раствор цемента, извести		100
Водный раствор кислот		100

750/800	200		100
250/200	200		100
250/200	200		100
250/200			100
250/200	200		100
250/200			100
250/200	200		100
250/200			100
250/200	200		100
250/200			100

Водный раствор щелочей		100		250/200			100
Водный раствор солей		100		250/200			100
Водные растворы дезинфицирующих средств		100		250/200			100
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств		100		250/200			100
Силикон	100			250/200	200		100
Битум, гудрон, монтажная пена	100			250/200		200	100
Клей	100			250/200		200	100
Растворы электролита сульфат меди, сульфат цинка, хромат калия, алюминия сульфат, флюс паяльный и другие		100		250/200	200		100
Эмульсии, латекс		100		250/200	200		100
Канифоль, кумароновая смола	100			250/200		200	100
Краска для заправки картриджей	100			250/200		200	100
Порошок огнетушащий	100			250/200	200		100
Магнезит	100			250/200	200		100
Магнитный порошок для дефектоскопии	100			250/200	200		100
Мастика	100			250/200		200	100
Щелочемасляные эмульсии, эмульсол и другие			100	250/200			100
Шпатлевка			100	250/200	200		100