

Директор образовательного учреждения

Кузнецова Н.А.
(подпись, ФИО)

«29» января 2018 г.



Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

Т.А.Майстерлинг
(подпись, ФИО)

«29» января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 г.Заринска на 2018-2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«29» января 2018 года

Коллективный договор зарегистрирован
КЗН по г.Заринску и Заринскому району
Заринского района

«29» января 2018 г.
Регистрационный номер 226



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем, в лице директора Кузнецовой Натальи Александровны, с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация, в лице председателя Майстерлинг Татьяны Николаевны, с другой стороны.

1.2. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае», соглашением между администрацией г. Заринска и городской организацией профсоюза работников образования, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, а также по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения.

1.4. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет со дня его подписания.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

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

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения его работников, администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились:

2.1.1. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих постоянно действующих органов социального партнерства, совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов

профессионального мастерства.

2.1.3. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2 Администрация образовательного учреждения:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательного учреждения в соответствии с установленным законодательством.

2.2.2. Организует систематическую работу по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников.

2.2.3. Информировать профсоюзный комитет о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с профсоюзным комитетом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе школьной аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательного учреждения и комиссии по аттестации педагогических работников в образовательном учреждении на соответствие занимаемой должности.

2.2.5. Предоставляет по письменному запросу профсоюзного комитета в согласованные сторонами сроки информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и учащихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в профсоюзный комитет для согласования.

2.3. Профсоюзный комитет, профсоюзная организация обязуются:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Вносить предложения в администрацию образовательного учреждения по совершенствованию социальных гарантий работников образовательного учреждения, проводить экспертизу нормативных и локальных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.4. Содействовать оказанию бесплатной юридической помощи членам профсоюзной организации по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения Коллективного договора, а также разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства.

2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюзной организации, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации педагогических кадров.

2.3.7. Участвовать в реализации проектов в сфере образования, подготовке и проведении городских конкурсов «Учитель года» и других профессиональных конкурсов.

2.3.8. Обеспечивать учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.9. Вести разъяснительную работу по вопросу работы ссудно-заемного фонда с целью выделения ссуд работникам образовательного учреждения, являющимся членами профсоюзной организации (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.10. Использовать средства фонда профсоюзной организации образовательного учреждения для оказания материальной помощи работникам, членам профсоюзной организации, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде). Развивать инновационные формы поддержки членов профсоюзной организации.

2.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

Совместно с администрацией образовательного учреждения содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников.

2.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательного учреждения.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на локальном уровне.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в образовательном учреждении.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам, регулирующим трудовые права работников.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, распоряжений и других документов, затрагивающих права и интересы работников, информировать о них профсоюзный комитет согласно ст. 372 ТК РФ.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (общее собрание работников образовательного учреждения, Педагогический совет, Управляющий совет, Попечительский совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих

права и интересы работников, разработки и утверждения Устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником образовательного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников образовательной организации и Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Изменения, определенные сторонами трудового договора, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору (письменно), которое является неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.4. Работники образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

4.1.6. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6 ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.2. Администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились:

4.2.1. Предусматривать в Коллективном договоре:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств.

4.2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком,

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по специальности, занимаемой в данном образовательном учреждении, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- одиноким матерям, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающих детей до 16-летнего возраста без матери;
- родителям, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

4.3. Работодатель обязуется:

-заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет и службу занятости 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 и предоставляться в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

4.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику образовательного учреждения.

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное 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 педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

4.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, 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);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

4.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.11. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы в классе.

4.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Устанавливать систему оплаты труда работников образования с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в сроки, определенные Коллективным договором образовательного учреждения, выплачивать работникам заработную плату. Выплаты заработной платы производятся до 20 числа текущего месяца и до 5 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы согласно ТК РФ.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что:

5.2.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органа местного самоуправления.

5.2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета:

5.2.2.1. Разрабатывает положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения, которое является приложением к Коллективному договору (Приложение № 2).

5.2.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

-обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

-направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательного учреждения;

-обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательного учреждения;

-применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

-продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательного учреждения.

5.3. При разработке и утверждении в образовательном учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

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

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

-принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения (принцип прозрачности).

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

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

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

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

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательное учреждение, реализующее общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

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

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

-выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;

-гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

В отношении работников, условия труда которых признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда. Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса РФ дополнительные

гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 21.10.2015 г. № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда»).

5.6. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). За часы, отработанные сверх нормы, по законодательству даются дополнительные неоплачиваемые дни отдыха к отпуску, на основании личного заявления работника (ст. 153 ТК РФ).

5.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с председателем профсоюзной организации до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1). Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки.
- 2). Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- 3). Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), личного согласия работника

5.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в образовательном учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.11. Оплата труда штатных работников осуществляется согласно штатному расписанию.

Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора школы (без учета

выплат директору школы за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора школы.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 50%.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон, с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

Доплата осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом 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 педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки РФ.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков для работников образовательного учреждения осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом образовательного учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.1.5. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома образовательного учреждения.

6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

6.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу директора школы только с согласия работника и профсоюзного комитета образовательного учреждения. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в Коллективном договоре.

6.1.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам сохраняется преимущество работника образовательного учреждения в выборе новой даты начала отпуска по согласованию с работодателем.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 4).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях, не противоречащих Трудовому кодексу РФ.

6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет работникам дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

6.1.13. Образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (ст. 101 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работнику дополнительный отпуск:

- за ненормированный рабочий день в соответствии с Приложением №4.
- за общественную работу (3 дня председателю профкома и до двух дней членам профсоюзного комитета по ходатайству председателя профкома);
- 3 дня к отпуску работникам-членам профсоюза, проработавшим учебный год без больничных листов;
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня, остальные дни в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять по желанию работника без сохранения заработной платы.

6.1.14. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;

- в случае свадьбы работника, детей работника – 3 дня;
- 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;
- сторожам за фактически отработанные часы сверх нормы рабочего времени между очередными отпусками. Оплата за дополнительные дни отдыха не производится.

(Ст. 128 ТК РФ)

6.1.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.1.17. Продолжительность рабочего дня, смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.1.18. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. Продолжительность рабочего времени педагога во время каникул определяется в пределах времени его учебной нагрузки до начала каникул.

6.1.19. 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.

6.1.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6.1.19. Работа классного руководителя, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательном учреждении, стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1 Работодатель

7.1.1. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и реализует целевые программы по улучшению материально-технической базы образовательного учреждения, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательной деятельности, пожарной безопасности.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, проведение обязательной вакцинации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда руководителей, специалистов и работников образовательного учреждения, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Осуществляет внутриучрежденческий контроль в образовательном учреждении за соблюдением законодательства и нормативных правовых документов,

санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.1.4. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в образовательном учреждении с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечить численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.5. Ведет учет и анализ случаев производственного травматизма работников и способствует совершенствованию работы по охране труда, направленной на обеспечение безопасных условий труда.

Доводит до сведения работников образовательного учреждения результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.1.6. По предварительному запросу профсоюзного комитета работодатель предоставляет информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и их причины, выделении образовательным учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивает организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников, ответственных специалистов, работников и уполномоченных по охране труда профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивает контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательного учреждения с целью определения возможности его дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводит расследование несчастных случаев, происшедших в образовательном учреждении, и профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.12. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом ежегодное Соглашение по охране труда (приложение к Коллективному договору) с внесением конкретных мероприятий и работ, направленных на улучшение условий труда.

7.1.13. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

7.1.14. Своевременно и качественно проводит все виды инструктажей по охране труда, информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

7.1.15. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда,

приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.1.16. Проводит предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников за счет средств образовательного учреждения, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивает за счет образовательного учреждения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделением компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечением смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

7.1.18. Разрабатывает и утверждает списки профессий и должностей, работа на которых дает права работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов, или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение определяются в Коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.1.19. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.20. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, Коллективным договором образовательного учреждения.

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

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001года № 197-ФЗ (в редакции от 22 ноября 2011 года с изменениями от 15 декабря 2011 года), ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в редакции от 28 декабря 2010года).

7.2.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.4. Осуществлять через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда постоянный контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных

нормативных актов по охране труда, координировать деятельность комиссий (комитетов) по охране труда в соответствии с разработанным Положением.

7.2.5. Проводить проверки состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

7.2.6. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований техники безопасности и санитарно-гигиенических норм и правил уполномоченный профсоюза по охране труда, комиссия (комитет) по охране труда вправе приостанавливать работы до устранения выявленных нарушений путем выдачи директору школы обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

7.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, представлять интересы членов профсоюзной организации в органах государственной власти, в суде.

7.2.9. Участвует в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником образовательного учреждения.

7.3. Стороны Коллективного договора обязуются:

7.3.1. Содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.

7.3.2. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

7.3.3. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, работников-членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

7.3.4. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

8.1. Администрация образовательного учреждения обязуется:

8.1.1. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров образовательного учреждения.

8.1.2. Проводить анализ кадрового обеспечения, потребность в кадрах образовательного учреждения.

8.1.3. Определять порядок проведения мероприятий по повышению квалификации работников образовательного учреждения.

8.1.4. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

8.1.5. Добиваться включения в городской бюджет средств на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости и профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательного учреждения.

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

8.2.3. Работникам, уволенным по сокращению штатной численности, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в образовательное учреждение, в случае появления новых рабочих мест.

8.2.4. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем должностей педагогических работников краевых и муниципальных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение № 5 к Региональному отраслевому соглашению по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство директора школы руководителю органа управления образованием, копия аттестационного листа о результатах аттестации или выписка из приказа Главного управления об установлении квалификационной категории.

Указанные документы подаются в орган управления образованием города Заринска для рассмотрения и принятия решения.

8.2.5. Сохранять педагогическим работникам до одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;

-нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

-исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство директора школы на руководителя муниципального органа управления образованием, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

8.2.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим:

-государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

-ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

-звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.8.2.6. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться только один раз.

Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

8.2.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательного учреждения, приказов Министерства образования и науки РФ или

Главного управления об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года»; «Мастер производственного обучения»;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ.

Особой (льготной) формой проведения аттестации при наличии достижений, указанных в п. 8.2.7. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться один раз.

8.2.8. Руководителям муниципальных методических объединений педагогов по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения, заведующего отделом по образованию устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.2.9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ, по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения устанавливать соответствующую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

8.2.10. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о дополнительном к высшему образованию в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1 Администрация образовательного учреждения обязуется развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:

- сохранить регулярную выплату заработной платы работникам в установленные сроки и в полном объеме;

- производить повышение оплаты труда работникам образовательного учреждения в сроки и в размерах, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации, Алтайского края и администрации города Заринска;

- выплачивать единовременную денежную выплату молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение (далее - молодым специалистам), заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет;

- производить ежемесячную доплату молодым специалистам, проживающим в жилом помещении на условиях договора аренды жилья, с учетом даты заключения двустороннего договора аренды жилья, не ранее даты трудоустройства в образовательное учреждение на период проживания в течение трех лет;

- выделять денежные средства на санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения согласно нормативным актам администрации города Заринска;

- ходатайствовать перед отделом по образованию администрации города Заринска о первоочередном праве на предоставление места в дошкольных образовательных учреждениях детям педагогических работников образовательного учреждения;

9.2. Права и льготы членов профсоюзной организации определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Члены профсоюзной организации имеют следующие права и льготы:

- получение беспроцентных ссуд и материальной помощи;
- приобретение льготных санаторно-курортных путевок для работников и члена его семьи частично за счет средств профсоюза (20% - крайсовпроф, 10% - крайком профсоюза);
- содействие в оздоровлении детей;
- оформление документов на награждение члена профсоюза знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации специалистов крайкома профсоюза;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита члена профсоюзной организации по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- защита члена профсоюзной организации при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счет средств первичной профсоюзной организации.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности городской профсоюзной организации работников образования и первичных профсоюзных организаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, Соглашения по учреждениям образования города Заринска на 2016-2019 годы, Устава образовательного учреждения, Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и председатель профсоюзной организации обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.

10.2.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат стимулирующего характера и использовании экономии фонда заработной платы;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;

- составлении других проектов документов, затрагивающих социально экономические и трудовые интересы работников.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету, независимо от численности работников, бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения; безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением образовательного учреждения.

10.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств у данного образовательного учреждения, в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

10.2.6. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении образовательного учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятия общественного питания работников и учащихся.

10.2.8. Содействовать профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации в образовательном учреждении – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они

являются, а председатель (его заместитель) профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

10.3.4. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором.

10.3.5. При составлении расписания занятий на очередной учебный год председателю профсоюзной организации образовательного учреждения для выполнения общественных работ в интересах коллектива выделять свободное время (1 раз в месяц – четверг) для участия в заседании городского Совета профсоюза работников образования.

10.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

10.4.1. Распространить на председателя профсоюзной организации образовательного учреждения положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательного учреждения, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов городского совета профсоюза и ревизионной комиссии городской организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.3. Производить оплату труда не освобожденному председателю профсоюзной организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств образовательного учреждения в размерах, установленных Коллективным договором и положением об оплате труда образовательного учреждения (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой образовательной организации.

10.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательном учреждении, в соответствии с Коллективным договором.

10.5.3. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений Коллективного договора.

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

10.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации 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 и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.6.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда образовательного учреждения.

10.6.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

10.6.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и другие.

10.6.7. Проводить проверку условий и охраны труда и участвовать в расследовании несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.6.8. Защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6.9. В составе комиссий по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6.10. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

10.6.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.6.12. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов в пенсионный фонд, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

10.6.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.6.15. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюзной организации:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

10.6.16. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией города.

10.6.17. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

10.6.18. Совместно с директором школы организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранение его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.

10.6.19. Оказывать администрации школы содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников.

10.6.20. Принимать активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью образовательного учреждения.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательном учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательном учреждении;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- создание в образовательном учреждении совета молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзной организации;

- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Коллективного договора (семинаров, круглых столов).

11.2. Образовательное учреждение при заключении Коллективного договора предусматривает разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Коллективным договором;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем предоставления им подъемных не менее 10 тысяч рублей, ежемесячную доплату в размере 2000 рублей, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением и проживающих в жилом помещении на условиях договора аренды жилья и установления надбавок к заработной плате в размере до 30% - в первый год работы, до 20% - во второй год работы, до 10% - в третий год работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлению председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом Коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения и профсоюзной организации;

- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Коллективным договором.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия по заключению и реализации Коллективного договора, которая создается на равноправной основе.

12.2 Стороны реализуют настоящий Коллективный договор на основе взаимного доверия и взаимной ответственности, проводят совместные заседания для своевременной координации усилий по его выполнению. Заседания проводятся не реже одного раза в год.

12.3. Отчет о выполнении Коллективного договора рассматривается на заседании профсоюзного собрания не реже одного раза в год.

12.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

12.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
2. Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём.
5. Соглашение по охране труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома
_____ Т.Н.Майстерлинг
Протокол № _____
« ____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор школы №7
_____ Н.А.Кузнецова
« ____ » _____ 2018 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) устанавливается единый трудовой распорядок муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Заринска (далее — Образовательное учреждение).

1.2. Правила утверждаются руководителем Образовательного учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации (далее — Профсоюзная организация) в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.3. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными правовыми актами и Уставом Образовательного учреждения и регулируют порядок приёма и увольнения работников Образовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Образовательном учреждении.

1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. При приёме на работу администрация Образовательного учреждения обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Образовательном учреждении.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в Образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Уставом Образовательного учреждения.

2.2. Для работников Образовательного учреждения работодателем является данное Образовательное учреждение, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются действующим законодательством.

2.3. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с Образовательным учреждением.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и администрацией Образовательного учреждения (далее — Работодатель), если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со

дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.10. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

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

2.12. Не допускается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

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

2.14. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- медицинскую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица,

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.16. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.18. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются действующим законодательством.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.19. Прием на работу оформляется приказом по Образовательному учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.20. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.21. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Школы и его заместителей — шести месяцев, если иное не установлено действующим законодательством.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.22. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.23. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Образовательном учреждении.

2.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу постоянное или временное изменение трудовой функции работника допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и а любых

исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При переводах, осуществляемых в этом случае, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.25. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

2.26. Изменение подведомственности (подчиненности) Образовательного учреждения или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Образовательного учреждения.

2.27. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение в проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с действующим законодательством, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.28. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.29. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Образовательного учреждения либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных действующим законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.30. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. В связи с изменениями в организации работы Образовательного учреждения и организации труда в Образовательном учреждении (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.31. Помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с действующим законодательством.

2.32. Увольнение работника по основанию, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Образовательного учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.33. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Образовательного учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.34. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Образовательному учреждению. С приказом по Образовательному учреждению о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с действующим законодательством, сохранялось место работы (должность).

2.35. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения

последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника, и при увольнении женины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.36. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Образовательного учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников Образовательного учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

2.37. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении указанного срока предупреждения работник может прекратить работу, а администрация Образовательного учреждения обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

2.38. Директор Образовательного учреждения может быть освобожден от работы органом, который его назначил, или вышестоящим органом образования в соответствии с действующим законодательством.

3. Основные права, обязанности администрации школы

3.1. Администрация Образовательного учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2 Администрация Образовательного учреждения обязана:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии действующим законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных действующим законодательством и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель Образовательного учреждения является единоличным исполнительным органом. Администрация Образовательного учреждения осуществляет внутриучрежденческий контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом Образовательного учреждения.

3.4. Руководитель Образовательного учреждения выполняет следующие функции и обязанности по организации и обеспечению деятельности Образовательного учреждения:

- действует без доверенности от имени Образовательного учреждения, представляет его интересы в государственных и муниципальных органах, предприятиях, организациях, учреждениях;

- в пределах, установленных Уставом Образовательного учреждения, распоряжается имуществом Образовательного учреждения, заключает договоры, выдает доверенности;

- открывает лицевые счета Образовательного учреждения;

- утверждает структуру Образовательного учреждения, штатное расписание и смету;

- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Образовательного учреждения;

- назначает на должность и освобождает от должности работников, заключает с ними трудовые договоры;

- утверждает графики работ и расписания учебных занятий;

- осуществляет контроль совместно со своими заместителями за деятельностью педагогов и других работников Образовательного учреждения, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных занятий и воспитательных мероприятий;

- распределяет учебные нагрузки педагогических работников Образовательного учреждения, устанавливает заработную плату работников Образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размеры их премирования в соответствии с действующим законодательством;

- назначает руководителей методических объединений по предметам, классных руководителей, секретаря педагогического совета;

- утверждает должностные инструкции, инструкции по технике безопасности.

3.5. Совмещение должности директора Образовательного учреждения с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне Образовательного учреждения не допускается.

3.6. Директор Образовательного учреждения несет ответственность за неисполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных квалификационными требованиями, трудовым договором, Уставом Образовательного учреждения.

3.7. Администрация Образовательного учреждения обязана возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его

возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

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

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

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

3.8. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Образовательным учреждением в предусмотренных действующим законодательством, Уставом Образовательного учреждения и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на прохождение не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на длительный (до 1 года) отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и (или) уставом Образовательного учреждения;
- на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательного учреждения;
- на сохранение гарантии, установленные трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права актами в период привлечения работников, согласно решения уполномоченных органов исполнительной власти к проведению единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена. Работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, может выплачиваться компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации в пределах средств бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в

соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством,

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени; всемерно стремиться к повышению качества и результативности выполняемой работы, проявлять творческую инициативу;

- приходить на работу не менее чем за 10 минут до начала своих уроков по расписанию. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы, рабочие программы на основе авторских;

- при проведении уроков в начальных классах учителя-предметники обязаны забирать детей из закрепленного кабинета и сопровождать до места проведения занятия и обратно;

- независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

- к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), тепло-, водо- и электроресурсам Образовательного учреждения;

-после окончания уроков осмотреть помещение, в котором проводились занятия, закрыть окна, отключить электроэнергию, проверить, закрыты ли водопроводные краны. В случае повреждения имущества или коммуникаций незамедлительно сообщить дежурному учителю или администратору;

- обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

- выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики.

4.3. В установленном порядке приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителя могут быть возложены:

- классное руководство;

- заведование кабинетом;

- организация трудового обучения, профориентация;

- выполнение учебно-воспитательных функций;

- выполнение общественных поручений в интересах трудового коллектива.

4.4. Работники школы имеют право совмещать работу по профессиям и должностям, работать по совместительству в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

4.5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов и согласованными с профсоюзным комитетом.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством

4.6. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год и могут корректироваться в течение года.

Классный руководитель занимается с классом, воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

Классный руководитель обязан один раз в неделю информировать родителей обучающихся об успеваемости и посещаемости.

Классные руководители сопровождают обучающихся в столовую согласно графику приема пищи.

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

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством, учредительными документами Образовательного учреждения.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

4.10. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.11. Педагогическим работникам Образовательного учреждения в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

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

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

- удалять, обучающихся с уроков;

- находиться во время урока вне учебного помещения, в котором проходят занятия (за исключением случаев, требующих незамедлительных действий от педагога вне помещения);

- курить в помещении и на территории Образовательного учреждения.

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

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

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.12. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения администрации школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям, социальному педагогу, педагогу-психологу и медицинскому работнику.

4.13. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

4.14. Администрация Образовательного учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников Образовательного учреждения.

4.15. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше (не позже, чем за 1 час до начала уроков), а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.16. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.18. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены действующим законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

4.19. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

4.20. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

4.21. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает

проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

4.22. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Режим работы Образовательного учреждения при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 7.30 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с профсоюзной организацией.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для директора Образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Режим работы работников Образовательного учреждения устанавливается приказом директора на каждый учебный год.

5.6. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями.

5.7. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Образовательном учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность

преподавания предметов в классах.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзной организацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.9. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- производственные совещания;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива обучающихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.11. Директор Образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Образовательному учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Образовательного учреждения. Продолжительность рабочего времени педагога во время каникул определяется в пределах времени его учебной нагрузки до начала каникул.

График работы на каникулах утверждается приказом директора Образовательного учреждения.

5.13. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного

оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.22. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

5.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

6. Оплата труда

6.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Оплата труда работников Образовательного учреждения осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Образовательного учреждения не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее июня месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия по внеурочной деятельности, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. В Образовательном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным Образовательным учреждением.

6.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда на основании решения премиальной комиссии.

7.3 Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным действующим законодательством.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.6. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты

интересов обучающихся, воспитанников.

7.7. Дисциплинарное взыскание на директора Образовательного учреждения налагает Учредитель.

7.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Заключительные положения

8.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.

8.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома
_____ Т.Н.Майстерлинг
Протокол № _____
« ____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор школы №7
_____ Н.А.Кузнецова
« ____ » _____ 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда
и системы оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 г. Заринска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательное учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда
образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением главы администрации города Заринска от 27.09.2013г. № 892 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей
образовательных учреждений

3.1. Отдел по образованию администрации города Заринска (учредитель общеобразовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в размере централизуемой

доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с действующим Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, которое утверждается приказом отдела по образованию администрации города Заринска.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных учреждений.

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. При распределении фонда оплаты труда в образовательном учреждении отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

4.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя и др.);

педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи и др.), осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию (далее – «педагогические работники»);

учебно-вспомогательного персонала (секретари учебной части, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, заведующий библиотекой, бухгалтер, инженер-программист, заведующий хозяйством и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

4.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, с учетом объема средств, утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей), и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников – это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверку письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательного учреждения;

работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных учреждениях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

Соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости определяется приказом директора школы на начало учебного года, исходя из специфики образовательной программы (Приложение № 3)

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности;

за деление класса на группы;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения рекомендуется выплачивать:

Для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно;

доплаты молодым специалистам и начинающим учителям в течении трех лет работы в ОУ по специальности в соответствии с дипломом на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательное учреждение, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Доплаты наставникам молодых специалистов и начинающих учителей в течении трех лет на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов.

Выплаты производятся в зависимости от наличия средств.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

5.5. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6. Определение стоимости образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенного на оплату аудиторной занятости педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОГаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в календарном году;

ФОГаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

a_1 – количество обучающихся в первых классах;

a_2 – количество обучающихся во вторых классах;

a_3 – количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для общеобразовательных учреждений, а также Санитарно-эпидемио-логическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O_u = (\text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times \Gamma \times A \times \text{Псз} \times K \times (1 + \square K_c) + \text{Днз}) + \text{Мл}, \text{ где:}$$

O_u – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Γ – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об

общеобразовательном учреждении, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К – повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного общеобразовательного учреждения;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н – количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения;

52 – количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3 .

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере 1,10; доктора наук – в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере 1,10;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может

устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

7.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательным учреждением расчетно с учетом количества обучающихся в группе.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную итоговую аттестацию выпускников;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Положением о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов

7.10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому.

Оклад педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому может определяться:

- в соответствии со средней наполняемостью классов, в которых обучаются эти дети;

- в соответствии с количеством детей в классе, в котором обучается ребенок, находящийся на индивидуальном обучении на дому за вычетом этого ребенка из количественного состава класса.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1.-7.10., устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с

особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, пересчитывается ежемесячно в соответствии с численностью обучающихся в классе.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

8.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

премии по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – до 5%;

от 10 лет до 15 лет – до 10%;

свыше 15 лет – до 15%.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора общеобразовательного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

6. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от показателей оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 7 г. Заринска и оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 7 г. Заринска на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников образовательного учреждения и Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения.
7. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

8.1.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премии по итогам работы.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

8.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом директора указанного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом учреждения, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9. Расчет заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

9.1. Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$Др = (ЗП_{ср} \times Кр \times А \times Псз) + Мл$, где:

Др – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗП_{ср} – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр – коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

9.3. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения производится в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (Приложение № 3 к Методическим рекомендациям, утвержденным Постановлением администрации города Заринска Алтайского края от 27.09.2013 № 892).

9.4. Объемные показатели деятельности общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – 1,8;

2 группа – 1,6;

3 группа – 1,4;

4 группа – 1,2.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений без учета выплат руководителю общеобразовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных учреждений, может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений.

9.8. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,- в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада,- если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективным договором.

11.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплат) окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

11.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.
Председатель профкома
_____ Т.Н.Майстерлинг
Протокол № _____
« ____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор школы №7
_____ Н.А.Кузнецова
« ____ » _____ 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими СИЗ

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь другие СИЗ	Норма выдачи на год
1	Уборщик служебных помещений	- перчатки резиновые - халат хлопчатобумажный - перчатки с полимерным покрытием - сапоги резиновые	2 пары; 1 шт. 6 пар 1 пара
2	Дворник	- костюм х/б - рукавицы комбинированные - фартук х/б с нагрудником - куртка на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки - сапоги резиновые	1 шт. 6 пар 1 шт. 1 пара на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
	Слесарь – сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: -костюм х/б -сапоги резиновые -рукавицы комбинированные -перчатки резиновые -противогаз шланговый	1 шт. 1 пара 6 пар Дежурные Дежурные
3	Лаборант	- перчатки резиновые - халат хлопчатобумажный - очки защитные	Дежурные 1 на 1,5 года До износа
4	Электромонтер	- полукомбинезон х/б - перчатки диэлектрические - галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
5	Заведующий библиотекой	- халат хлопчатобумажный	1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-костюм х/б	1 шт.
7	Гардеробщик	-халат х/б	1 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
коллективному договору

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома
_____ Т.Н.Майстерлинг
Протокол № _____
« ____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор школы №7
_____ Н.А.Кузнецова
« ____ » _____ 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), которым устанавливается дополнительный отпуск

№ п/п	профессия, должность работника	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Главный бухгалтер	12
2	Бухгалтер	6
3	Заведующий хозяйством	6
4	Специалист по охране труда	3
5	Инспектор по кадрам	6
6	Секретарь- машинистка	6
7	Заведующий библиотекой	6
8	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	6

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
коллективному договору

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома
_____ Т.Н.Майстерлинг

Протокол № _____
« ____ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор школы №7
_____ Н.А.Кузнецова
« ____ » _____ 2018 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда работодателей и профсоюзного комитета, уполномоченного работниками
представительного органа МБОУ СОШ № 7г. Заринска на 2018-2020 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Приобретение спецодежды для								
•	Уборщика служебных помещений: -халат или костюм х/б -калоши резиновые -перчатки резиновые	шт. пар пар	30 30 60	2018- 2020	Заведующий хозяйством	10	10		
•	Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:			2018-	Заведующий	1			

	-костюм х/б	Шт.	3	2020	хозяйством				
•	Гардеробщика: -халат х/б	Шт.	6	2018- 2020	Заведующий хозяйством	2	2		
•	Слесаря-сантехника: -костюм х/б -сапоги резиновые -рукавицы комбинированные	Шт. Пар Пар	3 3 3	2018- 2020	Заведующий хозяйством	1			
•	Дворника: -куртка утепленная -валенки -костюм х/б -плащ непромокаемый - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные	Шт. Пар Шт. Шт. Пар Пар	1 1 1 1 3 18	2018 2018- 2020	Заведующий хозяйством	1	1		
•	Лаборанта -халат х/б -перчатки резиновые Очки защитные	Шт Пар Шт	2 6 2	2019 2018- 2020 2018	Заведующий хозяйством	2	2		
•	Электромонтера -полукомбинезон х/б -перчатки диэлектрические -галоши диэлектрические	Шт Пар Пар	3 Дежурные Дежурные	2018- 2020	Заведующий хозяйством	1	1		
2.	Капитальный ремонт служебных туалетов	Шт.	2	2018- 2020	Заведующий хозяйством	74	63		
3.	Капитальный ремонт спортивного зала	Шт	1	2018- 2020	Заведующий хозяйством				
4.	Ремонт библиотеки	Шт.	1	2018- 2020	Заведующий хозяйством				