и

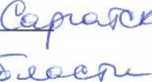
КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕСПОДЗИНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА САРГАТСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
на период 31.10.2017 - 30.10.2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Hli^P

в органе по труду *(указать наименрвание органа)* N

*(указать наименрвание органа*) N



,ч *Ъъ ~ 7-*

Регистрационный № от «С/ » /-/ 20/т£ода

Руководитель органа

О*должность, ф.*



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Десподзиновская средняя школа Саргатского муниципального района Омской области
3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;

Областное отраслевое соглашениео регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы;

Соглашениемежду департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерациина 2015-2017 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации ДИРЕКТОРА Муратова Мария Васильевна (далее - работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организациив лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Елисеева Анна Александровна

1. Действие настоящего коллективного договора распространяется ш всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.
3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
5. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
2. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11 .Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13 .Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует в течение трех лет.

И.Г АРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГОДОГОВОРА

1. Стороны договорились, что:
   1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
   2. Работодатель обязуется:
      1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
      2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
      3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

Перечень должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 8.08.2013года № 678.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузкк педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

* + 1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, помимо случаев предусмотренных 70 статьей ТК РФ, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

* + 1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
    2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи72.2 и статьей 74 ТКРФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

* + 1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массовости увольнения работников определяются в соответствии с областным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на

территории Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы; районным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Саргатского муниципального района Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы заключенным между Управлением образования администрации Саргатского муниципального района Омской области и Саргатской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; территориальным Соглашением о социальном партнерстве на 2016 - 2018 годы между Администрацией Саргатского муниципального района Омской области, Координационным советом профсоюзных организаций Саргатского муниципального района Омской области, территориальным объединением работодателей Саргатского муниципального района Омской области".

* + 1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
* одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16

лет;

* родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
  + 1. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.
    2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
    3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовка педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
    4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
    5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающимифактически произведенные расходы.
    6. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей -по Омской области;

300 рублей - за пределыОмской области;

500 рублей -при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

* + 1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
    2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
    3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
    4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по

переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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.

* 1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы(графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
  2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часо. в неделю.
  3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
  4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда , нормы 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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

* 1. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

* 1. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
  2. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам,

сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

* 1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

40 ^аС°

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

* 1. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
  2. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
  3. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к. работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
  4. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

* 1. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяете, расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

* 1. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

* 1. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

* 1. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
  2. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

* 1. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
  2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

* 1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

* 1. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извегце. не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТКРФ.

* 1. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
* за работу с вредными условиями труда;
* за ненормированный рабочий день;
* за особый характер работы;

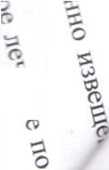
Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
  2. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае зременной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

|V\V^V



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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную

продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
2. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: .

-родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

-тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органо внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно­исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

-работникам в Случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

1. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.
2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
4. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с проведением аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы сохраняется оплата в случаях, предусмотренных Приложением к Областному отраслевому Соглашению о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы.

-

1. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
2. Заработная плата выплачивается работникам 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* размеров и оснований произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.
2. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.
3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а

также средний заработок за период приостановления им исполнени. трудовых обязанностей.

1. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.7.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

1. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
2. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.
3. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").
4. Включать в комиссию по распределению стимулирующих выплат представителя первичной профсоюзной организации.
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 10 к коллективному договору).

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты контроля выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие.

f

vtfi\*0

\*

га



1. Работодатель обязуется:
2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.
3. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТКРФ.
4. Обеспечивать финансирование мероприятий по.охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.
5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиях труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.
12. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и

периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведенш обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

1. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».
2. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
5. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
6. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза,членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, ее подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

Обеспечивать выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
2. Работники обязуются:
3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

проведен"’

„ „смотров

1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
   1. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
6. Стороны подтверждают:
7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.
8. Женщинам, работающим в образовательных организациях сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
9. Недопустимость прохождения предварительных (пр. поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.
10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

1. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.
2. Работодатель обязуется:

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

1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы во внебюджетные фонды.

6.3.3.Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных приложением к Областному отраслевому соглашениюо регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы.

1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.
2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат

работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от

15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

-своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

-знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ.

1. Молодежная политика.

Считая приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в образовательных организациях

**Работодатель:**

• - ' создает необходимые условий труда молодым педагогам,

оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением .на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

* обеспечивают повышение профессионального уровня и непрерывной повышения квалификации молодых педагогов;

организуют семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

**Первичная профсоюзная организация;**

* привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
* содействует в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
* развивает партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодёжной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

**Стороны совместно обеспечивают:**

* организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;

участие в муниципальных этапах республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют» и ДР-

1. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его

'1,

\\v\°

-3



4

i• иные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК i I. руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника : - емесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения (кабинет профсоюзной работы, социального партнерства и т.д.) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и



оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально­трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
2. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
   1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнениявыборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного), при принятии решений

руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, свыборным органом первичной профсоюзной организациипосле проведения взаимных консультаций.

* 1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190

ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы- интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

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

установление очередности предоставления отпусков (статья 123

ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК

РФ);

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

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или. выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82,373' ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельности пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитание связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
  1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК

РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки!статья 100 ТК РФ); утверждение расписания занятий(статья 100 ТК РФ); установление, изменение размероввыплат стимулирующего характера!статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,определен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

* 1. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
  1. • С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органапроизводится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт Зчасти 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

1. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избраннымна выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации

педагогических работников образовательной организации, проводимой

в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

1. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
2. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Выборные органы первичной профсоюзной организаций осуществляет обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона №152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

1. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичной профсоюзной организацией осуществляется только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.
2. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией

Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

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

10.13.Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

1. С о действовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
2. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
3. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО

ДОГОВОРА.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО

ДОГОВОРА

1. Стороны договорились:
   1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по

реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

* 1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
  2. Разъяснять условия коллективного договора работникам

образовательной организации.

* 1. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

\_ М.В. Муратова



2017г.

Елисеева  
(подпись, Ф.И.О.)

От работодателя:

СОР МБОУ

) вс кая СШ»

(подпись, Ф.И.О.)

МЛ.

;v \*

« . »

«к

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



МБОУ

(ЕСПОДЗИИШ \_ \_

> Liu\_ 2017г.

*ж*

ж



Приложение № 1

Согласовано

Начальник Управления образования администрации Саргатского муниципального района а ^ области

<1 в 0 1 о Ль. л'

>твер\*даю

■ Директор мроу «Десподзиновская СШ»

^/управление' а6Раэйв8НИЯ аьмиимстрэ\*\*\*-

Capva’CKoro

,Q3WHKO

) *■r'jfcfc' T/l*

■М.В. Муратова



2017 г

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Десподзиновская СШ»

,-Дгг^г t А.А. Елисеева

—*n ;*

Протокол №

« » 2017 г.

Муиий\*>:

резного/

1 VsSF«\* Мил

района

Положение о системе оплаты труда  
работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Десподзиновская средняя школа»  
Саргатского муниципального района  
Омской области



1г' use положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального 'л - етн эго общеобразовательного учреждения «Десподзиновская средняя \_Саргатского муниципального района Омской области (далее - Положение, учреждения), разработано в соответствии Трудововым кодексом ? :ссийской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 г . № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», приказом Управления образования администрации Саргатского муниципального района Омской области от 05.02.2014 г № 40 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Саргатского муниципального района Омской области.

1. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее - оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.
2. Размеры окладов работников учреждения определены в соответствии

с приложением № 1 к Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

1. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения профсоюзного комитета учреждения и определяется в трудовом договоре.
2. Размер оклада устанавливается выше размера оклада

педагогическому работнику учреждения:

1. имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5 процентов;
2. имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
3. имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20 процентов;
4. имеющему ученую степень по профилю деятельности

образовательного учреждения или педагогической деятельности

(преподаваемых дисциплин):

* доктора наук, - на 25 процентов;
* кандидата наук, - на 15 процентов;

1. имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 процентов;
2. поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы, - на 20 - 60 процентов»;
3. проживающему на территории сельского поселения Омской области и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области - на 25 процентов;
4. осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для общеобразовательного учреждения, дошкольного учреждения), - на 20 процентов;
5. имеющему стаж педагогической работы:

* от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;
* от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;
* свыше 10 лет, - на 20 процентов;

1. работающему с детьми, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами, обучение которых по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования организовано на дому или в медицинских организациях, - на 20 процентов;
2. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше размера оклада, предусмотренного Положением, на основании подпункта 9 пункта 5 Положения, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зачитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 2 к Положению.

1. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются

компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.

1. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются

стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом VII Положения.

1. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих учреждения (далее - служащие учреждения)
2. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом размеров окладов служащих учреждения (приложение № 1) и определяется в трудовом договоре.
3. Размер оклада устанавливается выше размера оклада служащему учреждения, проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.
4. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VI Положения.
5. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом VII Положения.
6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении
7. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с

учетом размеров окладов рабочих учреждения (приложение № 1) и

определяется в трудовом договоре.

1. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIПoлoжeния.
2. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом VII Положения.
3. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения
4. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения определяются приказом Управления образования администрации Саргатского муниципального района Омской области.
5. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности

учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемые учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются следующие иные стимулирующие выплаты:
2. ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

* доктор наук - в размере 25 процентов;
* кандидат наук - в размере 15 процентов;

1. ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада.
2. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат учреждения
3. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.
4. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
5. выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
6. выплаты по районному коэффициенту;
7. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

* при совмещении профессий (должностей);
* при сверхурочной работе;
* при работе в ночное время;
* при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
* выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей по классному руководству, исходя из размера 40,00 рублей на одного обучающегося в классе (класс-комплекте).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников

-: г мления с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения и в ловом договоре.

1. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по пйонному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.
2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную

законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месяч окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

1. работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;
2. работникам учреждения, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1. работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;
2. работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.
3. Оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам МБОУ «Десподзиновская СШ»
5. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

a s

\* s

|  |  |
| --- | --- |
| £■ е d Д ев О  г. Ь sa  s S |  В з r §  1 | Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).  Состав комиссии утверждается приказом учреждения.  В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета учреждения.   1. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада. 2. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат. 3. Перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в приложении № 3 к Положению.   VIII. Заключительные положения   1. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.   В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней, работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы оплата труда осуществляется в соответствии с Соглашением между Губернатором Омской области. Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов» и Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8-С «О социальном партнерстве на 2013 - 2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области».   1. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. |

Определение размеров заработной платы по основной должности, также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Десподзиновская СШ» Саргатского муниципального района Омской области

**РАЗМЕРЫ**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее -  
оклад) работников МБОУ «Десподзиновская СШ»  
Саргатского муниципального района Омской области**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер оклада (в рублях) |
| I. Общеобразовательные учреждения | | | |

Педагогические

работники

2

1 квалификационный уровень

|  |  |
| --- | --- |
| Старший вожатый | 7550 |
|  |
| 2 квалификационный уровень | |
| Педагог дополнительного образования | 7754 |
| Социальный педагог |
| 3 квалификационный уровень | |
| Воспитатель | 7958 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 8164 |
| Учитель |

Работники,

занимающие должности специалистов и

служащих

Профессиональная квалификационная «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

группа

1 квалификационый уровень

|  |  |
| --- | --- |
| Лаборант | 5255 |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий хозяйством | 5334 |
| Профессиональная квалификационная группа | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Категория работников | Наименование должности | Размер оклад^ рублях) |
|  |  | «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Библиотекарь | 5892 |
| 3 | Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  |
| Дворник | 4300 |
| Сторож (вахтер) | 4300 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4458 |
| Подсобный рабочий |  |
| Г ардеробщик | 4300 |
| Повар | 4777 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | |
| 4 |  | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4777 |
| Водитель автомобиля | 5016 |

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Десподзиновская СШ» Саргатского муниципального района Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых **засчитывается в педагогич**еский **стаж работников образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1 | Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя- дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели- организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы- методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги- психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры- преподаватели, тренеры- преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|  | • | директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно- воспитательной, учебно­производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно­консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,  культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| 2 | Методические (учебно­методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| 3 | Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство | Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за |

Наименование учреждений и организаций

Наименование должностей

образовательными учреждениями, отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций,

подразделений министерств (ведомств), занимающиеся

вопросами подготовки и повышения квалификации

кадров на производстве

исключением работы на должностях, связанных с экономической,

финансовой, хозяйственной

деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством), штатные преподаватели, мастера производственного обучения

рабочих на производстве,

руководящие, инспекторские

инженерные, методические

должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации

Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и

преподавательский состав, мастера производственного обучения,

инженеры- инструкторы-методисты инженеры- летчики- методисты

Общежития учреждений,

предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные

жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками

Воспитатели,

организаторы,

(психологи),

педагоги

педагоги

педагоги-психологи

преподаватели

дополнительного

образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы- методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

Наименование учреждений и организаций

Наименование должностей

Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе

Исправительные колонии,

воспитательные колонии,

следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно­

исправительные учреждения

(обучению), старший инспектор- методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер

производственного

обучения,

старшин инспектор и инспектор по

охране и режиму,

заведующий

кабинетом,

учебно-техническим

психолог

Примечание: В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Десподзиновская СШ» Саргатского муниципального района Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование стимулирующей выплаты | Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся | Размер  стимулирующей  выплаты |
| 1 | Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда | Систематическое выполнение срочных и неотложных работ | До 100 процентов за каждый показатель |
| Проверка тетрадей обучающихся 1 - 4 классов |
| Проверка письменных работ обучающихся 5-11 классов |
| Работа с детьми из социально  неблагополучных семей |
| Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно­эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) |
| 2 | Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ | Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение | До 100 процентов за каждый показатель |

№ Наименование

п/п стимулирующей выплаты

Показатели,

достижении

стимулирующие

производятся

при

которых

выплаты

Размер

стимул иру ю ще>. выплаты

авторских программ

1

Применение образовательном процессе информационных

в

технологии

Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и

экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающих,

социальные проекты, и др.)

Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающихся

Организация физкультурно- оздоровительной спортивной работы

и

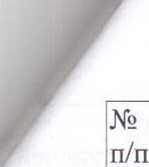
Применение образовательном процессе здоровьесберегающих

в

технологии

Показатели,

Наименование стимулирующей выплаты



при

которых

выплаты

Размер

стимулирующей

выплаты

достижении

стимулирующие

производятся

Руководство работой

методического

объединения

педагогических работников

До 100 процентов за каждый Показатель

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)

Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций

Участие и результаты

участия учеников на

олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Создание образовательной инфраструктуры (оформление музея и пр.)

элементов

кабинета.

Выполнение особой

задания

важности

и

сложности

Организация работы по социальной адаптации обучающихся

Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы

Непосредственное участие в реализации

национальных проектов федеральных, областных, муниципальных программ

Инициатива, творчество и применение в работе

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование стимулирующей выплаты | Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся | Размер  стимулирующей  выплаты |
|  |  | современных форм и методов организации труда |  |
| Активное участие в работе представительного органа работников учреждения |
|  |  | Организация и проведение мероприятий,  направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения |  |
|  |  | Участие в разработке и реализации школьных проектов |  |
| Организация работы с  будущими  первоклассниками |  |
|  |  | Осуществление  деятельности,  направленной на подготовку обучающихся к выполнению нормативов ВФСК «ГТО» и организацию недельного двигательного режима |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

*cU*

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной организации /Елисеева А.А./

РАССМОТРЕНО

общим собранием трудового коллектива протокол № от

УТВЕРЖДАЮ

>р МБОу, «Десподзиновская СШ» /М. В, Муратова/

■ 5--.НЧ- Г'Л'



ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Десподзиновская средняя школа» Саргатского муниципального района Омской области

1. Общие положения
   1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) уста­навливается единый трудовой распорядок работников МБОУ«Десподзиновская СШ»( Далее- «Школа»).
   2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Обобразовании в РФ», Коллективным договором, Уставом Школы, должностными инструкциями работников, иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, 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 Школе.
   3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональ­ному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
   4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзной организации

школы.

* 1. При приеме на работу до подписания трудового договора администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.
  2. Правила являются приложением к коллективному договору от « »

2017 года, действующему в Школе.

1. Порядок приема и увольнения работников 2.1.

Прием на работу

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового догов Школой.

2.1.2. Трудовой договор законодательства и составляется в Школы.

заключается в соответствии двух экземплярах по одному для

с требованиями каждой из сторон:

трудово

работника

и

1. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
2. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

•' страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; '

* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании и (или) о квалификации или натичии 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 нормативно­правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются 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.

1. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

* Уставом Школы;
* настоящими Правилами;
* Коллективным договором;
* должностной инструкцией работника;

IS-

иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему латы его труда;

инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 (ред. от 25.03.2013) "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей").

1. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.
2. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.
3. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учета личного состава.
4. Отказ в приеме на работу
5. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции директора школы, на основа­нии требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специа­листов и служащих.
6. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.
7. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
8. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
9. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3; Увольнение работников

1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

, 2.3.3. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении

с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

1. Права и обязанности работника
   1. Работник имеет право на:
      1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
      2. обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, со­ответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
      3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение тру­довых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с положением об оплате труда;
      4. предоставление Учреждению права осуществлять следующие действия с нальными данными: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, нение), использование, обезличивание, блокирование и уничтожение, а также на предоставле Учреждению следующего перечня персональных данных:

* фамилия, имя, отчество
* дата рождения
* пол
* домашний адрес
* контактные телефоны
* ИНН; номер карточки ГПС
* паспортные данные
* все документы для формирования личного дела;
  + 1. участие в работе органов самоуправления Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;
    2. на уважение своей чести и достоинства;
    3. поощрения за добросовестный труд в установленном в Учреждении порядке;
    4. выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество образовательно- воспитательного процесса;
    5. пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, Интернет и другими источниками информации в порядке, установленном в Учреждении;
    6. прохождение добровольной аттестации на квалификационную категорию;
    7. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
  1. Работник обязан (ст.21 ТК РФ):

1. 1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него на­стоящим трудовым договором;
2. Соблюдать данные правила внутреннего трудового распорядка;
3. Строго соблюдать установленные в «Учреждении» локальные акты «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса» и другие локальные акты, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь ст. 189-195 ТК РФ;
4. Не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной тайной «Учрежде­ния», персональные сведения работников школы;
5. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности «Учреждения», без разрешения «Работодателя».
6. Способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в «Учреждении».
7. В случае увольнения без уважительных причин, возместить затраты, связанные с его обучением, оплаченным «Работодателем» (курсовой подготовки, получением дополнительного образования, профессиональной переподготовки работника), (ст. 249 ТК РФ), если не прошло 3 года со дня прохождения курсовой подготовки.
8. Соблюдать права и свободы обучающихся в период образовательного процесса;
9. Своевременно оповещать администрацию школы о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
10. Проходить ежегодное медицинское освидетельствование и вакцинацию в рамках, установленных законодательством РФ для данной отрасли;
11. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
12. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
13. Обеспечивать достижение установленных учреждению и Работнику ежегодных значений показателей;
14. Представлять в случае изменения персональных данных соответствующие доку- нгы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;
    1. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запре­щается:
       1. закрывать дверь изнутри на ключ (задвижку);
       2. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

. 3.3.3. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и переры­

вов (перемен) между ними;

1. удалять обучающихся с уроков, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;
2. курить в помещениях и на территории Школы;
3. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
4. отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для вы­полнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
5. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по обще­ственным делам;
6. заниматься на территории школы репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с администрацией школы.
7. Права и обязанности работодателя
   1. Работодатель имеет право:
      1. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
      2. принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
      3. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
      4. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
      5. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерациии настоящим трудовым договором.
   2. Работодатель обязан:
      1. предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
      2. обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государст­венным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Феде­рации;
      3. обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
      4. Заработная плата выплачивается работникам 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

, - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за

нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

* размеров и оснований произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.
  + 1. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
    2. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
    3. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодател иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, колле договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1. Режим работы и время отдыха
   1. Режим работы школы определяется Уставом, Трудовым договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

* 5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.

1. Работнику устанавливается режим рабочего времени согласно тарификации с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 30 мин.
2. Администрация школы предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 1,5 ставки, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.
3. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала его уроков. Урок начинается со звонком, прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

* 5.6. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

1. Занятия в Школе проводятся в одну смену.
2. Время начала смены: 09:00
3. Продолжительность урока - 40 минут, 2 перемены для питания по 15 минут в каждой

смене

1. Продолжительность рабочей недели
2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйствен­ного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается про­должительность нормированного дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продол­жительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку платы, объемов учебной на­грузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.
4. 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.
5. Рабочее время педагогического работника
6. Рабочее время педагогического работника связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).
7. 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.
8. К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:

* заседание педагогического совета;
* административное, производственное совещание;
* общее собрание коллектива;
* заседание методического объединения;
* родительское собрание и собрание коллектива учащихся;
* внеурочное и внеклассное мероприятие;

работа на экзаменах, мониторингах, городских контрольных работах, НПК, предметных лимпиадах;

проверка учителем материалов экзаменов, мониторингов, городских контрольных работ, НПК, предметных олимпиад;

• дежурство педагогов по Школе.

1. Устанавливается единый день совещаний, педагогических советов - среда. Посещение всех видов совещаний обязательно для педагогических работников школы.
2. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе.
3. График дежурств утверждается директором по согласованию с профсоюзной орга­низацией и вывешивается на видном месте.
4. Дежурство педагогов начинается за 20 минут до начала занятий обучающихся на посту 1 этажа возле гардероба (учитель встречает учащихся, осуществляет контроль соблюдения дисциплины, сохранности имущества, предотвращения несчастных случаев, фиксирует опоздания на уроки, доносит информацию до дежурного администратора)
5. Дежурный учитель во время перемен находится на своём посту, определённом гра­фиком дежурств, с целью осуществления контроля соблюдения дисциплины, исполнения локаль­ного акта о единой школьной форме обучающихся, контроль сохранности имущества, предотвра­щения несчастных случаев, доносит необходимую информацию до дежурного администратора).
6. Из числа заместителей директор Школы назначает дежурных администраторов.
7. Дежурный администратор исполняет свои обязанности согласно графику дежурств, утвержденному приказом директора Школы.
8. Дежурный администратор приходит в школу к 07.30 и дежурит до окончания послед­него урока второй смены.
9. Дежурный администратор начинает дежурство на посту 1 этажа возле гардероба (встречает учащихся, осуществляет контроль своевременности прихода работников школы, коор­динирует работу с посетителями, родителями, педагогами, отдаёт распоряжение диспетчеру по расписанию в случае невыхода педагога на работу, корректирует получает информацию до де­журного администратора).
10. Во время перемен дежурный администратор обходит школу и контролирует дежур­ство педагогов.
11. Во время своего дежурства дежурный администратор решает вопросы, связанные с субъектами образовательного процесса, если это входит в его компетенцию в ином случае ставит в известность директора школы или лицо, исполняющее функциональные обязанности директора.
    1. 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.
    2. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск
       1. сроком не менее 28 календарных дней.
       2. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продол­жительностью 56 календарных дней.
       3. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.
       4. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с момента издания приказа о приеме на работу.
       5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, согласованным с работодателем.
       6. Работник, поступивший на работу, в течение текущего учебного года по личному заявлению вправе использовать отпуск только за проработанный период.
       7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный от­пуск, либо удерживается излишне начисленные отпускные за предоставленные авансом дни от­пуска.
       8. Отзыв из отпуска может быть осуществлен по согласованию сторон в связ изводственной необходимостью. Неиспользованные дни отпуска по желанию работника быть предоставлены в другое время.
    3. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейн другим уважительным причинам по письменному заявлению работника руководителю Учреждё ния. Возможность предоставления данных отпусков его продолжительность определяется «Рабо­тодателем».

. 5.14.1. Предоставляется отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих

случаях:

* родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
* тяжелого заболевания близкого родственника -3 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

»

* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников

* до пяти календарных дней.
  1. В дополнение к установленной годовой\недельной учебной нагрузке Работник осу­ществляет замещение временно отсутствующих учителей по приказу директора с последующей компенсацией в форме оплаты за проведенные часы.
  2. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается ОУ к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника в соответствие с планами работы Учреждения и должностными обязанностями Работника. С согласия Работника в период каникул он может выполнять другую работу. График работы Работника в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

1. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания
   1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

* объявление благодарности;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии;
* представление к награждению государственными и отраслевыми наградами.
  1. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном поряд­ке.

6.3. Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующему основанию.

1. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

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

1. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
2. В случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) Работник несет материальную ответственность в размере прямого дей­ствительного ущерба в порядке, установленном законодательством.
3. Работник несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный учреждению, в соответствии со статьей 277 Трудового кодекса Российской Федерации.
4. Особые вопросы регулирования трудовых отношений
   1. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся каждую третью среду месяца. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные - не реже четырех раз в год.
   2. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания школьных методических объединений учителей должны продолжаться, как правило, не более двух ч&сов, родительское собрание -1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.
   3. Родители (законные представали) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.
   4. Проведение общешкольных праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 20.00 часов.
   5. Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора школы с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время мероприятия.

9. Заключительные положения

1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложе­нием к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

« » 2017 г.

Правила внутреннего трудового распорядка составлены на 9\_ (девяти) листах.

С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены

Утверждаю:

Директор МБОУ «Десподзиновская СШ»  
М.В. Муратова

Согласовано: Председатель ПК МБОУ «Десподзиновская СШ»

• (У А.А. Елисеева

Соглашение

по охране труда на 2017-2020 год

администрации и первичной организации профсоюза муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Десподзиновская средняя школа» Саргатского  
муниципального района Омской области

Администрация и первичная организация профсоюза школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2017-2020 годов руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответственный |
| 1. • | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01. 2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций». | ноябрь | Муратова М.В. |
| 2. | Организация уголка по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий, проведение выставок по охране труда | В течение года | Муратова М.В. Ниязова А.Б. |
| 3. | Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и профессиям. Согласовать с профкомом в установленном порядке. | Август- сентябрь | Волков А.В. |
| 4. | Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте. | Август | Муратова М.В. Мусияк С.Р. Волков А.В. |
| 5. | Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатаций. | Ноябрь  Март | Комиссия |
| 6. | Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда по согласованию с профкомом. | В течение учебного года | Комиссия |
| 7. | Организация комиссии по проверке | Ноябрь | Комиссия |

знаний по охране труда работников школы.

Технические мероприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответственные |
| 1. | Модернизация производственного оборудования | В течение года | Администрация |
| 2. | Установка новых реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем. | Июль-август | Администрация |
| 3. | Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях. | В течение года | Администрация |
| 4. | Нанесение на оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности. | Август- сентябрь | Администрация |
| 5. | Очистки вентиляционных установок, световых фонарей. | В течение года | Администрация |
| 6. | Реконструкция и модернизация зданий, помещений, сооружений с целью выполнения норм санитарных требований, строительных норм и правил. | Апрель-сентябрь | Администрация |
| 7. | Проведение испытаний устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации. | Август- сентябрь | Администрация |

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответственные |
| 1. | Предварительные и медицинские осмотры работников школы | Июль-август | Администрация |
| 2. | Оборудование учебных кабинетов аптечками первой медицинской помощи | В течение года | Администрация |
| 3. | Оборудование рабочих мест. | Июнь-август | Администрация |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответственные |
| 1. | Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты | 1 раз в год | Администрация |
| 2. | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. | По мере необходимости | Администрация |
| 3. | Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током. | По мере необходимости | Администрация |

Мероприятия по пожарной безопасности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответственные |
| 1. | Разработка, утверждение по согласованию с профкомом школы инструкций о мерах пожарной безопасности. | Ноябрь | Волков А.В. |
| 2. | Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналом учета первичных средств пожаротушения | Сентябрь | Муратова М.В. |
| 3. | Разработать и обеспечить школу инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара. | Август | Волков А.В. |
| 4. | Выполнение работ по эксплуатации пожарной сигнализации | Август | Жанайдаров Т.Ш. |
| 5. | Организация обучения работающих и учащихся мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала. | В течение года | Волков А.В. Елисеева А.А. |
| 6. | Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций | Август | Муратова М.В. |
| 7. | Содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии. | В течение года | Муратова М.В. |

Утверждаю

Директор МБОУ «Десподзиновская СШ» М.В. Муратова

Согласовано Председатель ПК

А.А. Елисеева

Соглашение

по охране труда МБОУ «Десподзиновская СШ»

Саргатского района Омской области

Настоящее соглашение по охране труда работников на 2018год заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке, согласованных позиций сторон по созданию необходимых условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной учреждения образования.

Сторонами Соглашения являются:

работники муниципального бюджетного образовательного учреждения в лице первичной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Организация профсоюза).

орган исполнительной власти - администрация МБОУ «Десподзиновская СШ» (далее - администрация).

Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

Администрация, реализовывая мероприятия областной целевой программы улучшения условий, охраны труда и здоровья, работающих в Омской области:

* 1. Способствует созданию:

-комиссии по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации в образовательном учреждении;

-осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссии по охране труда в образовательном учреждении.

* 1. Организует проведение семинаров-совещаний с членами комиссии по охране труда учреждения образования.
  2. Ежегодно рассматривает на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной организации профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение раздела "Охрана труда" коллективного договора с целью принятия мер по улучшению условий и охраны труда и снижению производственного травматизма.
  3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда », а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

1. Способствует деятельности представителя работодателя образовательного учреждения, который в соответствии с требованиями законодательства:
2. Осуществляет за счет средств учреждения обучение и проверку знаний, требований охраны труда работников и проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Выделяют средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре.
4. Обеспечивает за счёт средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
5. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт средств учреждения сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
6. Беспрепятственно допускает к изучению состояния условий и охраны труда в образовательном учреждении уполномоченного лица по охране труда профсоюза, штатных и внештатных технических инспекторов труда профсоюза.

Организация профсоюза:

3.1. Координирует деятельность уполномоченного лица по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении им защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает профсоюзную организацию необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов его деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении, организует и проводит семинары.

•3.2. Осуществляет контроль над состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением своих обязанностей в соответствии со статьями 25 и 370 Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательного учреждения.
2. Осуществляет профсоюзный контроль над условиями труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательного учреждения к новому учебному году.
3. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их праванабезопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.
4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
5. Способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в учреждении.
6. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профкома образовательного учреждения, оказывает помощь в его работе по осуществлению общественного контроля над состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
7. Стороны Соглашения обязуются содействовать реализации уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации учрежд предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостанов выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы: отсутствие нормальной освещенности в учебных классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п., грубых нарушений нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
8. Стороны совместно организуют проведение ежегодного смотра-конкурса по охране труда, общественно-административного контроля по охране труда.

Утверждаю

Директор МЮУ «Десподзиновская СШ» М.В. Муратова

*&*

Согласовано Председатель ПК: ^ А.А. Елисеева

План

совместных основных организационных мероприятий администрации МБОУ  
«Десподзиновская СШ» и первичной организации МБОУ «Десподзиновская СШ»

Саргатского муниципального района  
Омской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятий | Ответственный | Срок исполнения |
| 1. | Проведение проверки по вопросам соблюдения законодательных нормативных правовых актов по охране труда | Администрация  Профком | Апрель-май |
| 2. | Участие в выездных семинарах для начальника пришкольного оздоровительного летнего лагеря и лагеря труда, отдыха по охране труда. | Администрация  Профком | Апрель-май |
| 3. | Доведение методических рекомендаций по охране труда и жизни детей в пришкольном оздоровительном лагере и лагере труда и отдыха для начальников лагерей. | Администрация | Март-апрель |
| 4. | Проведение совместного заседания администрации и профсоюзного комитета по вопросу «Об усилении роли администрации и профсоюзной организации ОУ по соблюдению профессиональных, трудовых прав и интересов работников отрасли по созданию безопасных условий труда» | Администрация  Профком | Ноябрь |
| 5. | Проведение совместных совещаний администрации и председателя первичной организации профсоюза по вопросам реализации социального партнерства. | Администрация  Профком | Март- ноябрь |
| 6.  1 | Проведение совместных проверок по соблюдению трудового законодательства в образовательном учреждении. | Администрация  Профком | Февраль- декабрь по плану  администрации |

Л *л?Л*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Принятие плана мероприятий по выполнению «Коллективного договора, повышению социально- экономических проблем и обеспечение правовых гарантий работников учреждения образования» | Администрация  Профком |
| 8. | Проведение заседаний отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках осуществления контроля завыполнением «Коллективного договора, повышению социально- экономических проблем и обеспечение правовых гарантий работников учреждения образования». | Администрация  Профком |

Не реже 1 разя в полугодие

*\**

*лфШк^ '* ":

*£у\*

v^ >

Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной  
защиты рабочим и служащим МБОУ «Десподзиновская СШ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ | Срок носки в месяц |
| 1. | Уборщик служебных | Халат хлопчатобумажный | 12 |
|  | помещений | Рукавицы комбинированные | 2 |
|  |  | При мытье мест общего |  |
|  |  | пользования дополнительно: |  |
|  |  | Перчатки резиновые | 6 |
| 2. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный | 12 |
|  |  | Фартук хлопчатобумажный с | 12 |
|  |  | нагрудником |  |
|  |  | Рукавицы комбинированные | 2 |
|  |  | зимой дополнительно: |  |
| о  3. | Электромонтер по ремонту и | Полукомбинезон | 12 |
|  | обслуживанию | хлопчатобумажный |  |
|  |  | Перчатки диэлектрические | 12 |
|  |  | Галоши диэлектрические | 12 |

Директор



*&*



Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «ДесподзиновскаяСШ»