

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Камсакская основная общеобразовательная школа»
села Камсак Домбаровского района Оренбургской области
на 2021-2024 гг.

от работодателя
директор МОБУ «Камсакская ООШ»

Сармасина А.И.



от работников
председатель первичной
профсоюзной организации

Буранкулова У.З.

Принят общим собранием трудового коллектива
« » 2021г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН Домбаровского района»

Регистрационный № 14/24203 от «21» 09 2021 г.

Руководитель ГКУ «ЦЗН Домбаровского района»

на директора Семеново И.

(должность, ФИО подпись)



Содержание

I	Общие положения	3
II	Трудовые отношения	4
III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
V	Рабочее время и время отдыха	10
VI	Оплата труда и нормы труда	12
VII	Социальные гарантии, льготы, компенсации	16
VIII	Условия и охрана труда	17
IX	Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза	19
X	Обязательства профсоюза	22
XI	Контроль за выполнением коллективного договора	22
	Приложения	23

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель

обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
(абзац введен Федеральным законом от 07.05.2013 N 95-ФЗ)

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
(абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)
- Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
(в ред. Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

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

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (**пункт 1 части первой статьи 81** настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (**пункт 2 части первой статьи 81** настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется **средний месячный заработок** на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (**пункт 8 части первой статьи 77** настоящего Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (**пункт 1 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (**пункт 2 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);
отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (**пункт 9 части первой статьи 77** настоящего Кодекса);
признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в **порядке**, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (**пункт 5 части первой статьи 83** настоящего Кодекса);
отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (**пункт 7 части первой статьи 77** настоящего Кодекса).
Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего

времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, работа в летнем оздоровительном лагере, работы по организации и проведению итоговой аттестации, ремонтные работы в школе и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Работникам, имеющих 3 и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 4);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 4).

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

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена) – 3 календарных дня;

- работающим инвалидам – 3 календарных дня.

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

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

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том

числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Оренбургской области, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения. Положение об оплате труда работников (приложение № 2).

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 3).

6.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 3).

6.6. Выплаты работнику за неаудиторную занятость осуществляются на основании Положения о порядке распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости (приложение № 3).

6.7. Компенсационные выплаты работникам осуществляются на основании Положения о порядке распределения фонда компенсационных выплат (приложение № 3)

6.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на 01 сентября текущего года и 01 января следующего года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 15 и 30 (31) числа каждого месяца. В случае, если установленные дни выпадают на выходные или праздничные дни, выплату производить на день раньше.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.13. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.14. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.15. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.17. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и ФЗ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6.19. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.20. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном

учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) за-работной платы;

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

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

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

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

6.21. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.22. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

6.23. Согласно статье ст. 136 ТК РФ «При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах 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;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

(часть шестая в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.4. Ежегодно, помимо взносов, может отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.6. Работодатель предоставляет социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.7. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные и другие фонды.

Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктами 7, 8 и 12 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Работникам Школы, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию высших профессиональных учреждениях, устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с законодательством (ст. 173 ТК РФ).

7.8. Согласно статье 185.1 ТК РФ «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) **медицинские осмотры** для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Настоящим **Кодексом**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными **нормативными правовыми актами** Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

Работники, **осуществляющие** отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также **работающие** в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в **порядке**, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.12. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) педагогических работников, а также внеочередных медицинских

осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств учредителя (приложение № 6).

8.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

8.18. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве

делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (см. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (см. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (см. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (см. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (см. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда;
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.

9.14. 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;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации.

9.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профсоюза

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района.
2. Положение об оплате труда работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района.
3. Положение о порядке распределения фонда стимулирующих выплат работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района.
4. Перечень профессий и должностей работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района, обеспечиваемых спецодеждой
5. Перечень должностей работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района для прохождения медицинского осмотра
6. Перечень профессий и должностей работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района, которым бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства
7. Соглашение по охране труда
8. Ответственность за нарушение законодательства о коллективном договоре МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района на 2018 – 2021 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор школы

_____ А,И. Сармасина
Приказ № _____ «А»

от _____ 2021 г

ПРАВИЛА

внутреннего распорядка для работников

МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

1. Данные Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. Прием и увольнение работников

2.1. В соответствии со ст.65 «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора» ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ,

до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.3. Сотрудники – совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.4. Прием на работу оформляется подписанием контракта в письменной форме между работником и школой. Условия контракта о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством об образовании.

2.5. По подписании контракта администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другими правилами пользования служебными помещениями.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в школе

2.8. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замены временно отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частичным (ст. 72 ТК РФ).

2.9. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.д.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работ (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение профессии, а также изменение других существенных условий труда.

2.10. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца в письменной форме. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

2.11. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьей 79 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы.

2.13. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (ст. 81 ТК РФ); прогул или отсутствие на работе более дня без уважительных причин; появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если этим действиям дано основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы; повторное в течение года грубое нарушение Устава школы (ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ) производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

2.14. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этого обстоятельства.

3. Обязанности работников.

Все работники школы обязаны:

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2. Систематически повышать свою деловую квалификацию.

3.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы.

3.6. Содержать рабочее место, мебель, оборудование, инструменты и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.8. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.9. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы.

3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. Обязанности администрации.

Администрация школы обязана:

- 4.1. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенной рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.
- 4.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 4.3. Осуществлять контроль качества образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.
- 4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 4.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 4.6. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 4.7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся.
- 4.8. Обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам.
- 4.9. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 4.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 4.11. Своевременно предоставлять оплачиваемый отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.12. Своевременно компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во вне рабочее время.
- 4.13. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими работниками и другими работниками школы.
- 4.14. В соответствии со ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.
- 4.15. Согласно статье 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один

рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Администрация обязана предоставить день (дни) для прохождения диспансеризации.

4. Рабочее время.

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно – хозяйственного, обслуживающего и учебно – вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания других работников устанавливается с 8 – 00 ч до 17 – 00ч, перерыв на обед с 13 – 00 ч до 14 – 00 ч.

5.3. Работа в установленные для работников графика выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во вне рабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.4. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций – от 40 минут до полутора часов.

5.8. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;

- курить в помещениях школы.

5.9. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.10. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии той или иной возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.11. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время учебных занятий.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией школы совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и культурного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам, к присвоению званий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

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

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины потребуются объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащегося).

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

7.6. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, и мотив применения взыскания.

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

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

7.8. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.9. Взыскание автоматически снимается, а работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.10. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания. Связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического или психического насилия над личностью производится без согласования с профсоюзным органом.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор школы

_____ А,И. Сармасина

Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МОБУ Камсакская ООШ (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти и государственных, автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области № 209-п от 28.03.2016г. «О внесении изменений в постановление Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п», постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район», постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 06.05.2016 года № 608-п «О внесении изменений в постановление №39-п от 28.01.2009», Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом министерства образования №01-21/406 от 01.03.2016, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, положением «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области» от 29.07.2016 г, постановлениями Администрации Домбаровского района

- №890-п от 04.08.2016 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области»,

- №663-п от 25.09.2019 г «О внесении изменений в Постановление администрации Домбаровского района № 890-п от 04.08.2016 г. «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Домбаровский район Оренбургской области»

и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов педагогических работников общеобразовательных организаций (далее – организация) по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При утверждении положения об оплате труда работников организации необходимо учитывать мнение представительного органа.

1.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных положением.

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

1.5. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительского органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из размера субсидии из областного и местного бюджетов, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников организаций определяются в установленном законодательством порядке в пределах лимита.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организации (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50 процентов.

1.12. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя организации и включает в себя все должности организации на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательной организации.

1.13. В случае уникальности (типа, профиля) организации, руководитель организации по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения ими должностей к ПКГ с учетом мнения представительского органа работников.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации и наполняемости классов.

1.16. К заработной плате применяется районный коэффициент 15 %.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников
учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников.**

2.1. Минимальные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 года № 11731) в следующих размерах:

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленны й оклад, (руб.)
ПКГ «Должностей педагогических работников»		
1 уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9400,0
	старший вожатый	7600,0
2 уровень	Педагог дополнительного образования, педагог- организатор	6650,0
	тренер преподаватель	6400
	социальный педагог	7600,0
3 уровень	Преподаватель-организатор ОБЖ	7600,0
	ст.воспитатель, учитель-логопед (логопед)	9600,0
	воспитатель	9400,0
	педагог- психолог	9400,0
	учитель	7600,0
	мастер производственного обучения	7600,0

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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»

2.2. Стимулирующие выплаты за выслугу лет педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам организации учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

2.2.2. Выплаты за выслугу лет педагогическим работникам организации устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам:

Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		Среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
-более 20 лет	15%	-более 20 лет	10%
-от 10 до 20 лет	10%	-от 10 до 20 лет	7%
-от 0 до 10 лет	5%	-от 0 до 10 лет	3%

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

При наличии высшей квалификационной категории	При наличии первой квалификационной категории
25%	15%

2.3. Дополнительно, по решению руководителя организации, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, руководителям организаций и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин), либо присвоено почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер спорта»

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

звание			
«доктор наук»	«кандидат наук»	«заслуженный»	«народный»
40%	20%	20%	20%

2.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

2.6. Должностной оклад педагогических работников (ДО) для организации определяется по формуле:

$ДО = Бед. + Бед. \times (Кст. + Ккв. + Ксч. + Кс/м + Кдоп)$, где

Бед. – базовая единица-размер оклада установленный п.2.1.

К ст – коэффициент за стаж,

К кв – коэффициент за квалификацию,

К сч - коэффициент за среднюю численность,

К с/м –коэффициент за работу в сельской местности,

К доп –дополнительный коэффициент за ученую степень или звание.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

3.1. Фиксированные размеры окладов рабочих организации устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» в следующих размерах:

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Сумма (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кочегар; сторож; оператор автоматической газовой котельной; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию зданий, подсобный рабочий (по кухне); кладовщик; садовник; слесарь (всех наименований); электромантер (всех наименований)	3700,0
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3800,0

3.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

3.5. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VI, VII Положения.

3.6. Положением об оплате труда работников организации предусмотрено установление рабочим организации повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

На момент введения нового положения об оплате труда работников организации установить повышающий коэффициент к окладу рабочим, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций образования, за разъездной характер работ, не нормируемый рабочий день, сложность выполняемой работы – до 3,0

3.7. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами V,VI Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

4.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 28.01.2009 года № 39-п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Домбаровский район», постановлением администрации Домбаровского района Оренбургской области от 06.05.2016 года № 608-п «О внесении изменений в постановление №39-п от 28.01.2009».

4.2. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Должностной оклад руководителя организации определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1 Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя этой организации, его заместителей и внешних совместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6. Приказом отдела образования руководителю организации может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера к должностному окладу, путем внесения изменения в трудовой договор:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

«при выслуге лет от года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

4.6.2. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания по профилю образовательной организации:

звание

«заслуженный»	«кандидат военных наук»
20%	80%

4.7. Дополнительно, приказом отдела образования руководителю организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного и местного бюджетов, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

4.7.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество педагогических работников в образовательной организации	За каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию.	0,5 1
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится ОО по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Общеобразовательные организации	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
2.	Размер повышающего коэффициента	до 35%	до 25%	до 15%	до 10%

4.7.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя учреждения принимает начальник отдела образования с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом отдела образования. Расчет по эффективности деятельности руководителей организации оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, определенных контактами, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего коэффициента эффективности деятельности от оклада
1.	При исполнении всех показателей	до 50%
2.	При исполнении не менее 95 % показателей	до 30%
3.	При исполнении не менее 90 % показателей	до 20%
4.	При исполнении не менее 85 % показателей	до 10%

При не исполнении показателя, характеризующего выполнение государственного задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю организации не устанавливается.

Конкретные размеры и критерии выплат руководителю организации устанавливаются приказом отдела образования и на основании протокола комиссии определяются по формуле для общеобразовательной организации:

$$C = \text{ДО} * 30\% * \text{Б}/39; \text{ где}$$

C – размер стимулирующей выплаты

ДО - должностной оклад (без повышающих коэффициентов)

Б - кол-во баллов по решению комиссии (Приказ № 194 от 19.08.2013г)

39- максимальное количество баллов.

4.8. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя, устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

«при выслуге лет от года до 3 лет»	«при выслуге лет от 3 лет до 5 лет»	«при выслуге свыше 5 лет»
10%	20%	30%

4.8.2. Выплаты стимулирующего характера за сложность, напряженность работы устанавливаются работникам организации, занимающим должности заместителей руководителя.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за сложность, напряженность работы в зависимости от численности учащихся:

№пп	Численность учащихся в организации	Значение (от оклада)
1.	2.	3.
1.	до 50 учащихся	3%
2.	от 50 до 100 учащихся	до 5%
3.	от 100 до 200 учащихся	до 10%
4.	от 200 до 300 учащихся	до 15%
5.	от 300 до 400 учащихся	до 20%
6.	от 400 до 500 учащихся	до 25%
7.	свыше 500 учащихся	до 30%

4.9. Дополнительно приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий

коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ и прочие) при выполнении муниципального здания.

4.9.1. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.10. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11. На основании приказа отдела образования руководителю организации может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы за (квартал, год), за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации по следующим основным показателям:

- результативность выполнения государственной услуги в соответствии с условиями государственного задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного начальником отдела образования;
- выполнение дополнительных поручений начальника отдела образования;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отделов министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;
- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в т.ч. по заработной плате).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя организации премия не выплачивается.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь при условии предоставления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа отдела образования за счет средств экономии фонда оплаты труда организации.

Размер материальной помощи определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

4.12. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

4.13. С учетом условий труда заместителей руководителя организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами V, VI данного положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. Работникам организаций осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

5.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	значение
1	2	3
1	педагогическим работникам за работу в сельской местности	5%
2	Специалистам консультативных пунктов за оказание психолого-педагогической и логопедической помощи в ОО	до 20%

5.3.2. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу, в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	значение
1	2	3
1	учителям начальных классов, независимо от объема учебной нагрузки	10%
2	учителям по русскому языку и литературе	15%
3	учителям по математике, иностранному языку, черчению	10%

5.3.3. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат (данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы).

5.3.4. Доплата за классное руководство к должностному окладу:

№ п/п	Специфика и условия работы, виды выплат	значение
1	2	3
1	- учителям начальных классов (1 ступени)	15%
2	- учителям среднего звена (2 ступени)	20%

5.3.5. В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за классное руководство производится в размере 50% от соответствующих доплат.

5.3.6. Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или в санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

5.3.7. Доплата молодому специалисту - 50% от должностного оклада (в течении первых двух лет).

Молодыми специалистами считаются лица, соответствующие следующим требованиям:

- не старше 30 лет;

- получившие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения образования (не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования);

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение двух лет.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
 - поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- 5.3.8. Доплата за обслуживание вычислительной техники /за каждый работающий компьютер/ до 15 штук - 5 %, свыше 15 – 3 %, но не более 50 % от должностного оклада;
- 5.3.9. Доплата за ведение библиотечной работы учителям и другим работникам школ в зависимости от количества экземпляров учебников: от 200 до 800 экземпляров – 10 %, от 801 до 2000 – 15 %, от 2001 до 3500 – 20 %, за каждые последующие 1500 экземпляров учебников по одному проценту, но общая доплата не должна превышать 50 % должностного оклада;
- 5.3.10. Доплата за заведование интернатом: директорам школ с количеством воспитанников: до 20 – 5 %, от 21 до 40 – 10 %, от 41 до 75 – 15 % от должностного оклада;
- 5.3.11. Доплата за экспертизу учителям и руководителям при проведении аттестации педагогических и руководящих работников - 10% от должностного оклада в месяц, но не более 30% от должностного оклада за учебный период.
- 5.3.12. Доплата руководителям ООППЭ, организаторам и экспертам в пунктах проведения ЕГЭ и ОГЭ – до 35% (за время проведения ГИА)
- 5.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации 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.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации 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.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации 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.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время (ночным временем считается промежуток времени с 22:00 до 6:00 статья 96ТК) не ниже 20% должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Виды работ	Значение (от оклада)
1	2	3
1.	- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2.	- за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями) (оплате подлежат 15 кабинетов в средних общеобразовательных школах; 3 кабинета в основных общеобразовательных школах)	до 10%
3.	- за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) в период сельско-хозяйственных работ (май-сентябрь): - при наличии менее 1 га земли - при наличии 1 га и более земли	до 15% до 20%
4.	- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям	до 20%
5.	- за исполнение обязанностей мастера комбинированных мастерских учителям	до 35%
6.	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов-комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 более 30	до 25% до 50% до 100%
7.	-за обслуживание вычислительной техники до 15 штук свыше 15 штук	5% за каждый работающий компьютер 3%, но не более 50% за каждый работающий компьютер

-за классное руководство в организации в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	Условия выплат денежного вознаграждения за классное руководство	Размер в месяц
1	2	3
1.	В общеобразовательных организациях предельной наполняемостью: в сельской местности -14 учащихся и более, в сельской местности –менее 14 учащихся	1000,0 руб. из расчета 71.43 руб. на одного учащегося

№ п/п	денежное вознаграждение за классное руководство	Размер в месяц
1	2	3
1.	Ежемесячное денежное вознаграждение за	5750. 0 руб

6.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями. Локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников этих учреждений.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

6.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

6.7. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя организации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Педагогическим и другим работникам за специфику работы производится доплата к должностному окладу.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады до 10 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении или от степени продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

7.2. Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

7.2.1. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

7.2.2. до 10 процентов - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

7.2.3. до 10 процентов за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским, педагогическим и другим работникам.

7.3. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд должностной оклад увеличивается до 10 процентов)

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А,И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения фонда стимулирующих выплат работников
МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского
района

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения фонд стимулирующих выплат работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Оренбургской области», постановлением администрации Оренбургской области «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Оренбургской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района (далее по тексту - Школа) в повышении мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района, составляющей до 25% от фонда оплаты труда ОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры я условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.6. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам школы на определенный срок, но не более одного учебного года. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы осуществляется комиссией один раз в год (по состоянию на 1 сентября), с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

1.7. Распределение стимулирующих выплат работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты;
- выплаты по итогам триместра, полугодия, года;
- единовременные выплаты;
- материальная помощь;

премии работникам.

Данное Положение предусматривает выплаты следующим категориям работников Школы:

- заместителям руководителя;
- старший вожатый.

2.2. Порядок расчёта выплат стимулирующего характера за месяц.

2.2.1 Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц, триместр, учебное полугодие, учебный год производится на основании критериев, установленных разделом 4 Положения (каждому критерию присваивается определенное количество баллов) или в иных величинах (процентах, коэффициентах, фиксированных суммах в рублях), предусмотренных иными пунктами Положения.

2.2.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц специалисту и обоснование данного расчета производится комиссией на основе аналитических документов оценки деятельности работника, заполненной педагогом, и предоставленной (с подтверждающими документами) руководителям методических объединений, которые отслеживают результаты работы педагога, и передают данные документы заместителям директора по курируемым направлениям (учебное, воспитательное).

2.2.3. Аналитические документы составляется на каждую категорию работников образовательного учреждения отдельно и включает в себя: перечень критериев, индикаторов; вес индикаторов (в баллах, коэффициентах, процентах, фиксированных суммах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы).

2.2.4. Заместители руководителя по курируемым направлениям представляют в Комиссию аналитические документы работников за истекший период и результаты их деятельности лично.

2.2.5. Заместители руководителя лично представляют директору аналитические документы оценки собственной деятельности за истекший период, являющиеся основанием для установления надбавок Комиссией.

2.2.6. По результатам рассмотрения представленного комиссии расчета, принимается окончательное решение, которое оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.7. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3. Выплата материальной помощи.

3.1. Единовременная материальная помощь работникам школы может выплачиваться в следующих случаях:

3.1.1. в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего при смерти работника школы - в размере 2000 рублей.

3.1.2. в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником в размере одного базового оклада.

3.1.3. связи с юбилеем работника школы (55, 60 лет) - в размере до 2 000 рублей.

3.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, максимальное количество средств на материальную помощь может составлять 2 000 рублей в месяц.

4. Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (в баллах)

4.1 Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников

№	Направления	Критерии	Измерители	Баллы	Участие педагога
1	Соответствие деятельности педагогов ОУ	Отсутствие нарушений бюджетного, трудового законодательства, законодательства действующего в сфере образования	Проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных	2 балла - при наличии условий и отсутствии жалоб 0 баллов – при отсутствии и наличии жалоб	

		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуации и уровень решения конфликтной ситуации. Соблюдение мер и требований противопожарной и антитеррористической безопасности, охранной труда, санитарно – гигиенического режима, обработки персональных данных, ГО, создание безопасных условий для обучения и воспитания	работ, выступления на РМО, ШМО, педсоветах и т.д. Сохранение жизни и укрепление здоровья обучающихся Своевременность предоставления документации		
2	Функционирование системы общественного управления	Функционирование: - органов самоуправления; - родительского комитета; - ШМО	Работа по организации классного самоуправления Работа с родителями; Работа ШМО, участие в работе РМО	2 балла - при функционировании системы общественного управления 0 баллов – при отсутствии	
3	Информационная открытость	Размещение информации на школьном сайте. Использование Интернет – ресурсов в образовательном процессе Организация работы по получению и отправке электронных сообщений и отчетов	Ведение странички на школьном сайте, персонального сайта учителя Наличие ИКТ на уроке, владение компьютером и использование ИКТ в работе, применение Хронографа 2.5 ПРОФ, Хронографа Мастера, электронного журнала в УВП Своевременность получения и отправки электронных сообщений (электронная почта, Skype, ICQ, АРМ, КРМО)	2 балла - при размещении информации на сайте, при использовании Интернет – ресурсов в образовательном процессе 1 балл – при наличии незначительных, легко устранимых нарушений 0 баллов – при отсутствии	
4	Реализация	Эффективность	Количество	2 балла - при отсутствии	

	<p>мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p>	<p>воспитательной работы, работы по профилактике правонарушений</p> <p>Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних, комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>Охват детей, состоящих на различных видах учета, внеурочной занятостью</p> <p>Наличие положительной динамики снижения количества опозданий, пропусков, преступлений и иных правонарушений, совершенных обучающимися</p>	<p>обучающихся, находящихся на КДН и ВШК</p> <p>Состояние контроля за выполнением режима дня</p> <p>Динамика негативных проявлений</p> <p>Наличие или отсутствия обучающихся, привлеченных к административной ответственности</p> <p>Количество в % обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, кружках, в том числе из числа детей, относящихся к «группе социального риска»</p> <p>Наличие программы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</p>	<p>негативных проявлений в поведении обучающихся или наличии отдельных фактов</p> <p>1 балл – при положительной динамике снижения негативных проявлений в поведении обучающихся</p> <p>0 баллов – при отрицательной динамике</p>	
5	<p>Реализация социокультурных проектов</p> <p>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения</p>	<p>Участие в районных, областных конкурсах, участие в культурной жизни села, района</p> <p>Программы дополнительного образования</p>	<p>Результативность участия в конкурсах, семинарах, выставках, фестивалях народного творчества</p> <p>Количество (%) обучающихся, охваченных программами дополнительного образования</p>	<p>2 балла - при активном участии ОУ в реализации социокультурных проектов</p> <p>80-100% обучающихся охвачены программами дополнительного образования</p> <p>1 балл – при недостаточности показателя</p> <p>0 баллов – при отсутствии мероприятий по реализации социокультурных проектов</p> <p>Меньше 50 % обучающихся охвачены</p>	

				программами дополнительного образования	
6	Организация наставничества	Оказание помощи молодым специалистам, наставничество	Практическая помощь молодым специалистам, условным специалистам, вновь прибывшим учителям	2 балла - за оказанную помощь 0 баллов – отсутствие помощи	
7	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	План работы учителя – предметника по работе с одаренными детьми Наличие программ внеурочной деятельности по углубленному изучению предмета Наличие призеров регионального уровня (и выше) всероссийской олимпиады, подготовленных школой	Планомерность и системность работы с одаренными детьми	2 балла - наличие программ, наличие победителей и призеров муниципального, регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников; региональных, федеральных международных конкурсов 1 балл – наличие программы в муниципальном, региональном этапах Всероссийской олимпиады школьников; в региональных, федеральных международных конкурсах. 0 баллов – за отсутствие	
8	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Программа «Здоровье» Организация летнего оздоровления детей Организация работы спортивных секций, кружков Участие в районных, зональных, областных	Процент заболеваемости обучающихся Количество (%) обучающихся, принимающих участие в работе лагеря дневного пребывания Количество (%) детей, отдохнувших в летних лагерях дневного пребывания, санаториях Систематическое участие в спортивных соревнованиях Количество (%)	2 балла - при наличии программы «Здоровье»; при снижении процента заболеваемости; - при повышении процента обучающихся, принимающих участие в спортивных секциях, кружков; Наличие победителей и призеров спортивных соревнований 1 балл – при отсутствии положительной динамики 0 баллов – при повышении процента заболеваемости обучающихся, при отсутствии участников соревнований	

		спортивных соревнованиях	обучающихся, , принимающих участие в спортивных секциях, кружков. Организация работы по профилактике ДДТТ Использование педагогами здоровьесберегающ их технологий Соблюдений санитарных норм при организации питания обучающихся Охват (%) детей вторым горячим завтраком		
		Программа «Питание»			
9	Реализация индивидуальных учебных планов для обучающихся	Наличие индивидуальных учебных планов по работе со слабоуспевающими и обучающимися	Индивидуальная работа со слабоуспевающими и детьми «группы риска»	2 балла – при наличии 0 баллов – при отсутствии	
10	Реализация программы по подготовке к ГИА, работы со слабоуспевающими	Индивидуальные учебные планы	Учебные планы по профильному обучению, наличие учебной литературы, наличие обучающихся по индивидуальным учебным планам; высокий квалификационный и образовательный уровень педагогов Участие во Всероссийской олимпиаде школьников, результативность	2 балла - при организации профильного обучения и предпрофильной подготовки или по индивидуальным планам учебным планам; получении высоких результатов при сдаче ОГЭ профильных предметов; призеры и победители Всероссийской олимпиады по профильным предметам 1 балл – при организации профильного обучения или по индивидуальным учебным планам, предпрофильной подготовки, участие во Всероссийской олимпиады по профильным предметам 0 баллов – отсутствие показателей	
11	Динамика	Материалы контрольных	Мониторинг	2 балла –% качества	

	индивидуальных образовательных результатов обучающихся	мероприятий	качества знаний обучающихся по предметам (%) Тематический контроль знаний	знаний соответствует или выше среднего 1 балл - % качества знаний незначительно ниже среднего 0 баллов – % качества знаний ниже среднего	
12	Результаты итоговой аттестации	Участие обучающихся в аттестации ГИА, РОЭ. Сравнение результатов промежуточной и итоговой аттестации со средними по муниципалитету и по региону. Выпускники, не освоившие программы основного общего образования, не допущенные к экзаменам и выпущенные со справкой. Выпускники не справившиеся с ГИА	Уровень успеваемости обучающихся и выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой и промежуточной аттестации Уровень успеваемости обучающихся, выпускников по результатам РОЭ и ГИА по русскому языку Уровень успеваемости обучающихся, выпускников по результатам РОЭ и ГИА по математике Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс с учетом рекомендации ПМПК)	2 балла – если средний балл по итогам ГИА, РОЭ 50 % и выше 1 балл – если средний балл ниже 30 % Наличие – минус 1 балл за каждого	
13	Профессиональная деятельность педагога Результаты инновационной образовательной деятельности	Участие в конкурсах, получение государственных и ведомственных наград и поощрений Реализация инноваций	Использование Интернет – ресурсов в образовательном процессе. Владение компьютером и использование ИКТ в работе Работа персонального сайта учителя	2 балла – при положительной динамике 1 балл – при недостаточности показателя 0 баллов – при отрицательной динамике	

		Участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных программ	Федеральные, областные и районные мероприятия, семинары, мастер – классы, конференции различного уровня, на которых презентовали опыт деятельности		
14	Состояние нормативной базы	Наличие и качество разработки рабочих программ, КТП, ведение классных журналов, личных дел, дневников обучающихся, планов воспитательной работы, поурочных планов	Результаты административных проверок. Результаты ВШК Своевременность предоставления документации учителя, классного руководителя, руководителя кружка, ИГЗ, факультатива	2 балла – при полном соответствии имеющейся нормативно – правовой документации требованиям 1 балл – при наличии незначительных, легко устранимых нарушений 0 баллов – при несоответствии	
	ИТОГО				40 баллов

5. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера (в баллах)

5.1. Производится подсчет баллов каждому работнику школы за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная п. 2.2 настоящего Положения.

5.2. Комиссией определяется денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель умножается на сумму баллов, набранных конкретным работником. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.3. В течение каждого полугодия ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

6. Лишение выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников

6.1. Выплаты снимаются за дисциплинарные нарушения и неисполнение должностных обязанностей (замечание, выговор - приказ директора школы, органа управления образования).

6.2. Выплаты снимаются во время нахождения в отпуске, на период нетрудоспособности, во время длительных командировок.

Размер выплат может быть уменьшен при невыполнении работником условий установленных выплат, ухудшении качества работы, нарушении трудовой дисциплины, нарушении правил техники безопасности, замечаний Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Рособрнадзора и иных контролирующих органов.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А.И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

№ п/п	Пункт Типовые Отраслевые Нормы	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1	2	3	4	5	
1	ТОН-1 п.85	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный,	1	шт.
			перчатки резиновые,	2	пары
			рукавицы комбинированные	6	пар
			При мытье полов		
			дополнительно:		
			сапоги резиновые,	1	пара
			перчатки резиновые.	2	пары
2	Санитарные нормы п.12	Повар	Колпак или косынка,	4	шт.
			куртка хлопчатобумажная,	4	шт.
			нарукавники,	4	шт.
			брюки или юбка хлопчатобумажные,	4	шт.
			фартук хлопчатобумажный,	2	шт.
			тапочки,	1	пара
			полотенце для рук,		дежурное
			полотенце для лица	4	шт.

Основание:

- ТН-1 – Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 г. №541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;
- ТОН-2 - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.12.2010 N 1247н
- ТОН – 3 - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н (ред. от 27.01.2010) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
- Статья 221 Трудового Кодекса РФ

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А.И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

ПРЕЧЕНЬ
должностей работников
МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района для
прохождения медицинского осмотра

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Вид осмотра	Сроки
1.	Повар, постоянно работающий у плиты	Предварительный медосмотр	При приеме на работу
		Периодический медосмотр	1 раз в год
2.	Учитель	Предварительный медосмотр	При приеме на работу
		Периодический медосмотр	1 раз в год
3.	Рабочий по обслуживанию школы	Предварительный медосмотр	При приеме на работу
		Периодический медосмотр	1 раз в год
4.	Обслуживающий персонал	Предварительный медосмотр	При приеме на работу
		Периодический медосмотр	1 раз в год
5.	Сторож	Предварительный медосмотр	При приеме на работу
		Периодический медосмотр	1 раз в год

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А,И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района, которым бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Нормы смывающих и обеззараживающих средств	
			Мыло туалетное	Регенерирующий крем для рук
1.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями п.7	200г. на месяц	100мл. на месяц
2.	Подсобный рабочий		200г. на месяц	100мл. на месяц
3.	Тех.работник		200г. на месяц	100мл. на месяц

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А,И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

1. Организационные мероприятия

- 1.1. Специальная оценка условий труда. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда»
 - 1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29
 - 1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»
 - 1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МОБУ «Камсакская ООШ».
- Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.
- 1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения
 - 1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам
 - 1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
 - 1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:
 - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр
 - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности
 - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
 - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда
 - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества

1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации

1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией

1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда

1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы

2. Технические мероприятия

2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений

2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов

2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории

2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности

2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.

2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил

2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии

3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов

3.3. Создание, по возможности, комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе

3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава

3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.

4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными приказом Минздравсоцразвитие РФ от 01.10.2008г.№ 541 н. и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвитие РФ от 01.06.2009г.№ 290 н.

4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами

4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности

5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения

- 5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара
- 5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения
- 5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, сосок, огнетушители и др.)
- 5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала
- 5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
- 5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели
- 5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателей и уполномоченных работников представительных органов**

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	14		Ответственный по охране труда
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	2	Сентябрь май	Ответственный по охране труда
3	Организация, обновление уголка по охране труда.			До 1.09.	Ответственный по охране труда
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			До 1.09.	Ответственный по охране труда
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства			До 1.09.	Ответственный по охране труда
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь; апрель	Директор школы
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь	Председатель профкома
8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			Ноябрь	Ответственный по охране труда
9	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ: - работников школы				ОО Домбаровского района
10	Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда			Сентябрь	Ответственный по охране труда Директор школы

11	Организация школьного конкурса «Лучший кабинет» Организация, обновление уголка по охране труда.			Март До 1.09	Профком
12	Организация планово- предупредительного ремонта электрооборудования, АПС, зданий, сооружений			В течение года	Директор школы
13	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда			В течение года	Ответственный по охране труда
14	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			Август	Директор школы
15	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Кол-во раз		В течение учебного года	Председатель профкома
16	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Директор школы
17	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Директор школы
18	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			В течение года	Директор школы
19	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Директор школы
20	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	Директор школы
21	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябрь	Директор школы
22	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	ответственные за кабинеты и Директор школы
23	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			В течение года	Директор школы
24	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности,			В течение	Ответственный по охране труда

	особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			года	
25	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	Директор школы
26	Освобождение запасных эвакуационных выходов			Июнь, июль, август	ответственные за кабинеты Директор школы

Приложение № 8
к коллективному договору от 20.08.2021года

Ответственность за нарушение законодательства о коллективном договоре МОБУ «Камсакская основная общеобразовательная школа» Домбаровского района на 2021 – 2024 г.

№пп	Основание для привлечения к ответственности	Дисциплинарная			Административная			Уголовная		
		норма	наказание	какой орган принимает	норма	наказание	какой орган принимает	норма	наказание	какой орган принимает
1	Уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора				ст.54 ТК РФ ст.5.28 КоАП РФ	От 1000 до 3000 рублей	Государственная инспекция труда			
2	Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных договоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора				ст.54 ТК РФ ст.5.29 КоАП РФ	От1000 до 3000 рублей	Государственная инспекция труда			
3	Необоснованный отказ от заключения коллективного договора.				ст.54 ТК РФ ст.5.30 КоАП РФ	От 1000 до 3000 рублей	Государственная инспекция труда			
4	Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.	Ст. 419 ТК			ст.55 ТК РФ ст.5.31 КоАП РФ	От1000 до 3000 рублей	Государственная инспекция труда			

*Приложение № 9
к коллективному договору от 20.08.2021года*

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
_____ У.З. Буранкулова
_____ 2021 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор школы
_____ А.И. Сармасина
Приказ № _____ «А»
от _____ 2021 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
об организации выдачи и применения
специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты
в МОБУ «Камсакская ООШ» Домбаровского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Министерства и здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. №290н.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью упорядочения обеспечения педагогических работников, рабочих и служащих образовательного учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее Положение) - установления обязательных требований к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

2. Основные понятия

2.1. СИЗ - специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

3. Порядок оформления списков на приобретение СИЗ

3.1. Обеспечение работников СИЗ должно осуществляться на основе ежегодно составляемых списков. Составление списков осуществляется с учетом численности рабочих (мужчин и женщин), с указанием наименования специальной одежды, специальной обуви, размеров, роста.

4. Порядок приобретения СИЗ

4.1. Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

4.2. Ответственный по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» обеспечивает приобретение СИЗ, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия.

4.3. Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющим декларации о соответствии и (или) сертификата, либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

5. Порядок выдачи и применения СИЗ

5.1. Директор школы имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами

- защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.
- 5.2. Директор школы имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственным факторов.
- 5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно в соответствии с Перечнем профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение СИЗ в школе. Указанный Перечень согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем.
- 5.4. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанными с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет право требовать от работника их исполнения, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.
- 5.5. Работникам, временно переведенным на другую работу, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности учреждения либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и правилами на время выполнения этой работы.
- 5.6. Директор при проведении вводного инструктажа обязан обеспечить информирование работников о порядке выдачи и полагающихся им в соответствии типовыми нормами выдачи СИЗ.
- 5.7. Ответственным за выдачу СИЗ является отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ»
- 5.8. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи спецодежды, форма которой приведена в приложении №1 к настоящему Положению. Лицевая сторона карточки заполняется специалистом по охране труда, обратная сторона заполняется отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» в день выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты.
- 5.9. Сроки использования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.
- 5.10. При выдаче СИЗ, на одну из деталей (нагрудный карман, рукав) ответственное лицо ставит клеймо учреждения, инвентарный номер.
- 5.11. Выдаваемая спецодежда, должна соответствовать полу, росту, размерам, работника, а также характеру и условиям выполняемой работы.
- 5.12. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены с регистрацией выдачи в журнале (приложение 2).
- 5.13. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.
- 5.14. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории образовательного учреждения, если приказом не предусмотрено по другому.
- 5.15. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.
- 5.16. Специалист по охране труда контролирует непосредственных руководителей (отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ»), чтобы работники не допускались к

выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

5.17. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, заведующий хозяйством выдают им другие исправные СИЗ. Отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» обеспечивает замену или ремонт спецодежды, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

5.18. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирки, чистки, дезинфекции, обеспыливания, обезвреживания и ремонта). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, в том числе процент износа СИЗ, устанавливает комиссия по охране труда, составляет акт и фиксирует в личной карточке учета выдачи СИЗ.

6. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

6.1. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает надлежащий уход за СИЗ и их хранением.

6.2. отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» обеспечивает надлежащий уход за спецодеждой и ее хранение, а также ремонт и замену спецодежды.

6.3. отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» ведет учет сдачи спецодежды, в стирку (с соответствующей записью в журнале).

6.4. Дежурные СИЗ общего пользования хранятся в школе у отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ»

7. Заключительные положения

7.1. СИЗ, выданные работникам школы, считаются собственностью учреждения и подлежат обязательному возврату: при увольнении, переводе на другое рабочее место, для которой выданная СИЗ не подходят.

7.2. отв. по охране труда МОБУ «Камсакская ООШ» несет ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ.

7.3. Ответственное лицо обязано обеспечить хранение и уход за спецодеждой в соответствии с настоящим положением.

7.4. Специалист по охране труда контролирует приобретение сертифицированной или декларированной СИЗ, а также за хранение, уход и применение СИЗ.

Приложение 1

к Положению об организации выдачи и применению специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение к Межотраслевым правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 27.01.2010 N 28н)

Лицевая сторона личной карточки

Личная карточка № _____ учёта выдачи СИЗ

Фамилия _____ Пол _____
 Имя _____ Отчество _____ Рост _____
 Табельный номер _____ Размер одежды _____ обуви _____
 Структурное подразделение _____ головного убора _____
 Профессия (должность) _____ противогаза _____
 Дата поступления на работу _____ респиратора _____
 Дата изменения профессии (должности) или рукавиц _____
 перевода в другое структурное подразделение перчаток _____

Предусмотрена выдача _____
(наименование типовых норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____
(подпись) ФИО

Оборотная сторона карточки

Наименование СИЗ	№ сертификата или декларация соответствия	Выдано				Возвращено				
		Дата	Кол-во	% износ а	Подпись получившего СИЗ	Дата	Кол-во	% износ а	Подпись Сдавшего СИЗ	Подпись Принявшего СИЗ

Приложение 2

**к Положению об организации выдачи и применению специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

Журнал выдачи (дежурных) спецобуви и средств индивидуальной защиты

Наименование СИЗ	№ сертификата или декларация соответствия	Выдано				Возвращено				
		Дата	Кол-во	% износ а	Подпись получившего СИЗ	Дата	Кол-во	% износ а	Подпись Сдавшего СИЗ	Подпись Принявшего СИЗ

Лист ознакомления сотрудников к коллективному договору

№пп	Ф.И.О. сотрудника	должность	ознакомлены
1	Сармасина А.И.	директор	<i>А.И. Сармасина</i>
2	Мендыбаева Г.Т.	учитель	<i>Г.Т. Мендыбаева</i>
3	Буранкулова У.З.	учитель	<i>У.З. Буранкулова</i>
4	Усина А.Д.	учитель	<i>А.Д. Усина</i>
5	Косенко Е.Н.	учитель	<i>Е.Н. Косенко</i>
6	Усина А.И.	учитель	<i>А.И. Усина</i>
7	Айтуганова А.Ж.	учитель	<i>А.Ж. Айтуганова</i>
8	Сармасин Б.Ш.	учитель	<i>Б.Ш. Сармасин</i>

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью

70

(семьдесят)
страниц

Директор школы:

А.И. Сирмасина
А.И. Сирмасина

