

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБОУ «Основная общеобразовательная
школа № 14»
Председатель *С.Л. Юнцевич*
(подпись)
«18» июля 2018 г.

МБОУ «Основная общеобразовательная
школа № 14»



Директор *О.В. Березовская*
(подпись)
«18» июля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2021 г. г.

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная школа №14»

Утверждено на Общем собрании трудового коллектива,
протокол № 3 от 18.07.2018г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»
«18» августа 2018 г.
Запись № N 43-к

Каменск-Уральский,
2018

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14» в лице директора Березовской Ольги Викторовны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Юнцевич Светланы Леонидовны (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2021 г.г., Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, на срок не более трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись до подписания трудового договора ч. 3 ст. 68 ТК РФ.

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.11.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ "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" от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении(п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 3), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. При заключении коллективного договора рекомендуется рассматривать вопрос о включении в него условий о преимущественном праве на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, также:

лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;

одиноким матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;

родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;

лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председателей первичной профсоюзной организации;

молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;

работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16

до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия, согласно п. 2.3 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.1.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.11. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков

устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.13. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.16. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.17. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется:

- а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за наркотическими средствами и психотропными веществами, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.2.3. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка – (3 календарных дня);
- б) для сопровождения детей 1 класса 1 сентября в школу;
- в) в связи с переездом на новое место жительства – (2 календарных дня)

- г) для проводов детей в армию – (3 календарных дня);
 д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

3.2.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и работником.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 2), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера;

раздел об оказании материальной помощи.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 30 июня 2017 г. № 554 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя».

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.13.

4.1.15. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем

дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя 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 (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной

медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г.).

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.2.22. Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении обязательного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (п. 3.2.11 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г.).

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ОГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 4).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 г.г..

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.8. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" (Зарегистрировано в Минюсте России 05.12.2002 N 3999)

5.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.20. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории - профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также средства связи, электронную почту и оргтехнику (компьютер, принтер в кабинете № 38).

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере 40 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда, в размере 10 процентов размера оклада (должностного оклада) ответственному за правовую работу за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации в размере 25 % (пункт рекомендуется Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2010 г.г. (п. 8.2.2.).

7.1.13. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 6 часов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и другим.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14»;
- 3) график повышения квалификации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14»;
- 4) соглашение по охране труда.

Утверждены
приказом директора
Основной школы № 14
от 14.09.2015 № 150

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №14»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14» (далее - Школа).
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате (кабинет № 24) на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к Коллективному договору, действующему в Школе.

2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. Прием на работу.
- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.
- 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.
- 2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:
- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - 4) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
 - 5) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 6) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- 2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- 2.1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:
- уставом Школы
 - настоящими Правилами;
 - приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
 - должностной инструкцией работника;
 - иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.
- 2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений школы — не более шести месяцев.
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

- 2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.
- 2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
- 2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.
- 2.1.11. Директор Школы назначается приказом Учредителя – органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.
- 2.2. Отказ в приеме на работу.
- 2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- 2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.
- 2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.
- 2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- 2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- 2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.
- 2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.
- 2.3. Увольнение работников.
- 2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.
- 2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.
- 2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее чем за один месяц.
- 2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».
- 2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».
- 2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.
- В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.
- Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы

- 3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.
- 3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- 3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
 - 3.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
 - 3.2.3. совместно с Советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;
 - 3.2.4. привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
 - 3.2.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
 - 3.2.6. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.
- 3.3. Директор школы обязан:
- 3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - 3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - 3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - 3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - 3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
 - 3.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.
- 3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:
- 3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
 - 3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
 - 3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;
 - 3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Основные права и обязанности работников

- 4.1. Работник имеет право на:
- 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
 - 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
 - 4.1.5. 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
 - 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
 - 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
 - 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 30 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- 4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при выполнении профессиональных обязанностей;
- 4.2.2. сокращенную рабочую неделю;
- 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ; на получение досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
- 4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления;
- 4.2.6. участие в научно-экспериментальной работе, распространение своего педагогического опыта, получившего научное обоснование и признание;
- 4.2.7. аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, а также выплат за квалификационную категорию в соответствии с системой оплаты труда, действующей в Школе;
- 4.2.8. ходатайство в проведении дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения и устава школы только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передается работнику;
- 4.2.9. дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательных учреждений;
- 4.2.10. получение иных мер социальной поддержки, установленных законодательством РФ и Свердловской обл, местными органами власти и управления, Коллективным договором, локальными нормативными актами Школы
- 4.3. Работник обязан:
- 4.3.1. удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик; добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
- 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину; обеспечивать выполнение утвержденного режима работы, распорядка дня;
- 4.3.4. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
- 4.3.5. соблюдать санитарные нормы и правила, правила пожарной безопасности и требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.3.6. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства; защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- 4.3.7. незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;
- 4.3.8. уважительно относиться к обучающимся и их родителям (законным представителям) и работникам Школы;
- 4.3.9. педагогические работники обязаны также охранять жизнь и здоровье обучающихся, изучать их индивидуальные особенности;
- 4.3.10. проходить предварительные и периодические медицинские обследования, санитарный минимум, профилактические прививки, согласно действующему законодательству;
- 4.3.11. сообщать секретарю школы в 3-дневный срок обо всех изменениях своих личных данных (образование, место жительства, семейное положение, курсах повышения квалификации и т.д.).
- 4.3.12. выполнять другие обязанности, предусмотренные Уставом школы, трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовым договором, должностными инструкциями, настоящими Правилами и иными локальными актами
- 4.4. Педагогические работники помимо обязанностей, указанных в п. 4.3. настоящих Правил, обязаны:
- 4.4.1. проводить занятия на уровне, отвечающем современным требованиям к уроку, обеспечивать реализацию образовательных программ в полном объеме в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта, учебным планом и годовым календарным учебным графиком, качественное освоение образовательных программ;
- 4.4.2. тщательно готовиться к учебным занятиям, повышать свой профессиональный уровень;
- 4.4.3. учитывать возрастные и психофизические особенности обучающихся при проведении учебных занятий;
- 4.4.4. с уважением относиться к мнению и личности обучающегося, соблюдать правила педагогической этики по отношению ко всем участникам образовательного процесса и работникам Школы;
- 4.4.5. соблюдать правила ведения школьной документации, своевременно сдавать отчеты, анализы контрольных работ и т.д., объективно оценивать знания обучающихся и своевременно выставлять оценки в журнал и дневники обучающихся.

- 4.5. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:
- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
 - б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними (урок начинается и заканчивается по звонку; каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся);
 - в) удалять обучающихся с уроков;
 - г) оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя;
 - д) курить в помещении и на территории Школы;
 - е) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
 - ж) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
 - з) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.
- 4.6.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
- 4.6.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.
- 4.6.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
 - б) умышленного причинения ущерба;
 - в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
 - е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
 - ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 4.6.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: завхоз, библиотекарь, главный бухгалтер (бухгалтер), сторож
- 4.7. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

- 5.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Время работы школы с понедельника по пятницу с 8-00 до 16-00. Занятия в Школе проводятся в 1 смену (при необходимости школа может работать в две смены, кроме 1-х, 4-х, 9-х классов), время начало занятий в 8-30. Продолжительность урока составляет: в первом классе в первом полугодии 35 минут, во втором полугодии и в последующих классах - 45 минут, продолжительность перемен не менее 10 минут. В предпраздничные дни режим работы Школы и расписание уроков изменяется в соответствии с режимом работы работников Школы на основании Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.
- 5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для остальных работников, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается по согласованию с выборным профсоюзным органом следующим образом:
- 5.3.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными устанавливается всем работникам, кроме сторожей.
 - 5.3.2. посменный график работы устанавливается сторожам, определяются графиком сменности.
- 5.4. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

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

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.6. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.7. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

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

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

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

Устанавливается единый день совещаний - вторник, педагогических советов — по плану (не реже 1 раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива.

Вид мероприятия	Продолжительность	Периодичность
Педсовет	Не более 2 часов	1 раз в четверть
Заседание ШМО	Не более 2 часов	1 раз в четверть
Производственное совещание	Не более 2 часов	3 раза в год
Родительское собрание	Не более 2 часов	1 раз в четверть

5.11. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.11.1. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением учеников в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками буфета. В случае задержки учащихся при проведении обедов в буфете (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

5.11.2. Из числа педагогических работников (зам. директоров) школы директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выработанного функционала:

- приходит за 30 минут до начала занятий. Рабочий день дежурного администратора заканчивается согласно графика дежурства.
- встречает учащихся и следит за посещением ими уроков
- фиксируют опоздавших на уроки и доводят эти сведения до классного руководителя
- несет ответственность за соблюдение режима работы школы. Оперативно решает возникшие проблемы, в экстренных случаях обращается к директору школы

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

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

5.14. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа 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.

5.15. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

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

5.17. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

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

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

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

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

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

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

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц по 10 и 25 числам каждого месяца путем перевода денежных средств на зарплатную карту, в крайних случаях через кассу.

6.6. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным советом Школы.

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

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

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

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

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным советом Школы. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

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

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

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. 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.

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

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

8. Заключительные положения

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

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
Основной школы № 14
от 01.09.2017 № 126

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение, об оплате труда работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа №14» регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14» (далее – образовательное учреждение), подведомственной органу местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского»

2. Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.06.2017г. № 554 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя», определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения за счёт средств местного бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характер

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области

4. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и утверждается ОМС «Управлением образования города Каменска-Уральского» (далее – Управление образования) на соответствующий финансовый год.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 30 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности работников учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

7. Заработная плата работника устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Системы оплаты труда в Учреждениях устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- норм труда;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени работников образовательного учреждения и режим их работы;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

12. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук);
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы работнику производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

15. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических, медицинских работников и работников культуры помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

16. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного

самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

17. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов, устанавливаемых к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленные главой 4 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных главой 5 настоящего Положения.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются не ниже соответствующих профессиональных квалификационных групп, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Размер окладов устанавливается протоколом и фиксируется в Штатном расписании Учреждения.

19. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

21. Работникам Учреждения отдельных категорий (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, учебно-вспомогательный персонал, рабочие и служащие) могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

22. Размер выплат при применении повышающего коэффициента определяется путем умножения установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент.

23. Размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работы устанавливается не более коэффициента 2,0 и на определенный период

времени в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

24. Применение повышающих коэффициентов не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

25. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере не более 20 процентов;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере не более 50 процентов.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

26. Работникам всех категорий могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты с учетом уровня профессиональной подготовки работников, квалификации, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте Учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - не более 2,5.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника не чаще двух раз за учебный год.

27. При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

- а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов;
- б) имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;
- в) имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов.

Повышение оклада руководящим работникам по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данные работники совмещают.

Аттестация заместителей руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

Аттестация заместителей руководителя проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

28. Должностные оклады заместителей руководителя, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части, и главного бухгалтера Учреждения, устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

29. Заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей - Управлением образования;

- для заместителей руководителя - локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

30. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

31. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

32. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени; оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднemesячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником, в данном месяце.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

34. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

35. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Глава 4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

37. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

38. Для работников образовательного учреждения устанавливаются 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 местностях с особыми климатическими условиями;
- 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, связанные с обеспечением минимальной заработной платы.

39. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – от 13 до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Минтруда России № 33н от 24.01.2014г. «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкций по ее заполнению»

40. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

41. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной

продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- классное руководство: 100 рублей за 1 учащегося, но не более 3000 рублей за 1 класс, изменения в доплату вносятся, исходя из изменения количественного состава класса, 2 раза в год в сентябре и в январе;

- проверку письменных работ по предметам в процентном отношении к учебной нагрузке
22 % - русский язык, литература, РИКО, элективы по предметам

15 % - алгебра, геометрия, математика, элективы по предметам

15 % - в начальных классах (с первого по четвертый)

10 % - иностранный язык (английский, немецкий), физика, химия, природоведение, география, биология, история, обществознание, право, информатика, элективы по предметам

5 % - черчение, ИЗО, МХК, ОДНК, ОРКСЭ, ОБЖ, КБЖ, технология, труд, экономика, музыка, самоопределение, элективы по предметам

500 рублей - заведование учебными кабинетами

1000 рублей - заведование специальными кабинетами (физика, химия, технология, библиотека, спортзал, музей, мастерские, информатика)

- за руководство школьными методическими объединениями: до 4 человек - 500 рублей, от 5 до 10 человек - 1000 рублей, более 10 человек - 1500 рублей.

- за организацию профессиональной ориентации 10 % от оклада (ставки);

- за организацию и ведение внеурочной деятельности учащихся - 125 рублей за 1 час в неделю;

- выполнение работником другой работы, не входящей в круг основных обязанностей (Таблица 1):

Таблица 1.

Работа, не входящая в круг основных обязанностей

Показатель	Размер доплат в месяц
Инспектор по опекунству	500- 1000 рублей
Организация питания обучающихся	1000 -1500 рублей
Секретарь педсовета	500 рублей
Секретарь производственных совещаний	500 рублей
Секретарь совещаний при директоре	500 рублей
Секретарь школьной ПМПК	350 рублей
Общественная работа	1000 рублей
Общественный инспектор по ПДД	1000 рублей
Ответственный за школьный сайт	3000 рублей
Участие в соц. проектах	1000 рублей
Диспетчер расписания	500 -1000 рублей
Организация питьевого режима;	500 рублей
Оператор электронного мониторинга в сети Интернет	3000 рублей
Ответственный за информационный обмен в: - КАИС (автоматизированная система «Аттестация») - РИС (база по подготовке и проведении итоговой аттестации учащихся)	1000 рублей 2000 – 3000 рублей
Ответственный за работу с системой СтатГрад	500 – 1000 рублей
Подготовка и проведение итоговой аттестации по предмету	500-1000 руб.

Уполномоченное лицо, ответственный за предоставлении информации муниципальным учреждением, ее размещении на официальном сайте ГОСУСЛУГИ	4500 рублей
Ответственный за ведение воинского учета граждан допризывного и призывного возраста	500-1000 рублей
Ответственный по работе в информационной системе «Е-услуги. Образование»	2500 рублей
Ответственный за пропускной режим	500 – 1000 рублей
Ответственный по правовому воспитанию учащихся	3000 рублей
Руководитель школьного музея	1000 – 2000 рублей
Инженер по охране труда	1000 - 3000 рублей
Ответственный за ведение документации по ГО	500-1000 рублей
Ответственный за теплохозяйство	1000 рублей
Ответственный за пожарную безопасность	1000- 2000 рублей
Организация и проведение ремонтных работ	2000 рублей
Полив цветов	500 рублей
Председатель профсоюза	20-50% от оклада
Уполномоченный по охране труда	10-30 % от оклада
Ведение экономической работы	3000 рублей
Организатор аттестации педагогических и руководящих работников	1000 – 2000 рублей

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по приказу директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

44. Трудовые отношения с работниками, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, которые привлекаются к сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные дни и в ночное время регулируются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

45. Работникам Учреждений (кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 - 20 процентов - за работу в классах, группах, в которых реализуются только адаптированные образовательные программы;

2) 5 - 20 процентов - за работу в классах, группах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии;

3) 15 - 20 процентов - за работу в Учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

4) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися, воспитанниками, детьми, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;

5) 15 процентов - воспитателям за работу в интернате при общеобразовательной школе и другим работникам, деятельность которых связана с образовательной или воспитательной деятельностью в интернате при общеобразовательной школе;

6) 15 процентов - педагогическим работникам общеобразовательных Учреждений, осуществляющим образовательную деятельность по программам углубленного уровня;

7) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпунктам 1 и 2 настоящего пункта, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпункту 3 настоящего пункта, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним города

Каменска-Уральского, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам Учреждений всех типов и видов.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно подпункту 7 настоящего пункта, определяется руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

46. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с пунктами 37-46 настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

47. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

48. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

49. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, указанных в Главе 5 настоящего Положения и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

51. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

53. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы.

Комиссия принимает решения о стимулировании и размере выплат до 17 числа месяца, следующего за отчетным, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. На основании решения комиссии директор школы издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

Распределение стимулирующей части может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в полугодие или 1 раз в год.

54. Стимулирование (премирование) руководителя Учреждения осуществляется Управлением образования в соответствии с утвержденным им муниципальным нормативным правовым актом, определяющим порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения и размеры данных выплат.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

55. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

56. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением (Таблица 2) и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

57. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

58. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в данном пункте настоящего Положения.

Таблица 2.

Показатели для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Превышения в классе количества обучающихся - 1-3 обучающихся - 4-6 обучающихся	2 % оклада 4 % оклада
Проверка олимпиадных работ (школьных, городских) и диагностических работ СтатГрад	125 рублей за 1 час
Подготовку учащихся к ГИА - русский язык, математика - физика, химия, биология, география, иностранный язык, история и <i>другие предметы</i>	1000 рублей 500 рублей
Подготовка победителей предметных олимпиад - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на российском уровне	300-1000 рублей 1000-2000 рублей 2000-3000 рублей
Оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам	500 рублей
Подготовка учащихся к городским спортивным мероприятиям, подготовка и проведение заочных всероссийских и областных олимпиад и конкурсов	500 рублей
Сложность, напряженность, специальный режим при реализации с ФГОС НОО и ООО, при реализации социальных проектов и реализации мероприятий по ГТО	1000 рублей
Сложность, напряженность, специальный режим при работе с информационными технологиями, сдача отчетности и размещение информации в сети Интернет	1000 – 4000 рублей
Сложность, напряженность, срочность и особый график работы в информационных системах, при подготовке и организации летней оздоровительной кампании	2000 рублей
Сложность, напряженность труда при работе в электроустановках	600 рублей
Индивидуальная дополнительная работа с одаренными учащимися во внеурочное время	350 рублей за ребенка
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	1000 рублей
Организация сотрудничества с социально-культурными учреждениями города, интересными людьми, организация актовых лекций и творческих встреч - систематически - эпизодически	700 - 1000 рублей 450 рублей
Обобщение и распространение собственного пед.опыта: - открытые уроки, мастер-классы, презентация опыта работы, наставничество - выступление на конференциях и семинарах, круглых столах, педсоветах, заседаниях методических советов и объединений - печатные работы - самообразование с презентацией результатов (творческий отчет)	1000 рублей 750 рублей 500 рублей 900 рублей

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по решению комиссии может устанавливаться на 1 год.

Выплата выплачивается в абсолютном размере, устанавливаемый в приказах размер выплаты, выплачиваемой работнику учреждения, определяется руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (решением соответствующей комиссии) и исходя из сложности и результатов выполняемой работы.

Показатели	Размер доплаты
Педагогические работники (учитель, педагог ДО, воспитатель ГПД, кл.руководитель, библиотечарь-педагог, социальный педагог и т.д.)	
1. Учебная деятельность	
1.1. Высокий % качества по предмету по итогам: четверти, полугодия, года. Доплата выплачивается только при 100% успеваемости и превышении среднего % качества по образовательному учреждению <ul style="list-style-type: none"> • Математика, русский язык и литература, химия, физика – коэффициент-30; • Начальные классы, география, история, обществознание, биология, иностранный язык, информатика – коэффициент-20; • Технология, искусство, МХК, физкультура, ОБЖ – коэффициент-10. 	Доплата рассчитывается по формуле (в рублях): % качества x Коэф.
1.2. Результаты ГИА выпускников 9 кл., результаты итоговой аттестации выпускников 4 классов – превышение среднегородского %, при условии выбора экзамена не менее 50% обучающихся: 4 кл. – 5% и выше 10% и выше 20% и выше 9 кл. – 5% и выше 10% и выше 20% и выше	2% от оклада 4% от оклада 6% от оклада 2% от оклада 4% от оклада 6% от оклада
1.3. При условии стабильности и положительной динамики учебных достижений класса по итогам четверти, года: качество знаний от 30% до 50 % качество знаний свыше 50%	10% от оклада 20 % от оклада
1.4. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конференций, смотров школьного уровня: победитель (призер) городского уровня: победитель призер областного уровня: победитель призер федерального уровня: победитель призер	5 % от оклада 15% от оклада 10% от оклада 20% от оклада 15% от оклада 30% от оклада 20% от оклада
2. Профессиональная деятельность	
2.1. Профессионализм педагогов (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступление на конференциях, в семинарах, круглых столах): - городского уровня - областного (окружного) уровня	10% от оклада 20% оклада
2.3. За создание и реализацию авторских программ	За весь период 2000 рублей
3. Воспитательная работа	
3.1. Результативность участия и призовые места во внеурочной воспитательной деятельности (соц.проекты, творческие конкурсы, спортивно-оздоровительные мероприятия и др.) - городской уровень - областной уровень	20% от оклада 30% от оклада
3.2. Организация и проведение общешкольных массовых мероприятий	15% от оклада
3.3. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в КДН и внутришкольном учете	10% от оклада
3.4. Качественное ведение документации правовой направленности (КДН и ЗП, ОП и др.), по охране труда	500 рублей
4. Успешное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной	1000 рублей

программы.	
5. Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	1000 рублей
6. Успешная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями.	1500 рублей
7. Качественное ведение документации по ГО	1000 рублей
8. Качественная работа в системе СтатГрад, областные конкурсы	500 руб.
9. Качество и эффективность участие в соц. проектах	1000 рублей
10. Качественная организация питьевого режима	500 руб.
11. За наличие положительной динамики успеваемости Успеваемость учащихся класса 100% Положительная динамика класса	1000 рублей 500 рублей
12. Своевременная и качественная организация аттестации педагогических и руководящих работников	1000 рублей
13. Качественная организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и т.п.)	1000 рублей
14. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел, наличие календарно-тематического планирования, планов уроков и т. д.)	650 рублей
15. Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся. Отсутствие случаев травматизма	1000 рублей
16. Качественная организация акций по оказанию благотворительной помощи	1300 рублей
17. Своевременность и качество представляемой аналитической и отчетно-статистической информации	350 рублей
18. Качественное ведение документов и своевременность сдачи отчетов	550 рублей
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, аттестации педагогических работников	2000 рублей
Сохранение контингента обучающихся	1000 рублей
Эффективность выполнения внутришкольного контроля	4000 рублей
Качественное ведение документации по ГО	1000 рублей
Своевременная и качественная организация аттестации педагогических и руководящих работников	1000 рублей
За наличие положительной динамики успеваемости Успеваемость учащихся школы 100% Положительная динамика школы	1000 рублей 500 рублей
Качественная работа в системе СтатГрад	500 руб.
Качество и эффективность информационного обмена в системе КАИС	500 руб.
Качество и эффективность информационного обмена в системе РИС	2000 руб.
Заместитель директора по АХЧ, завхоз	
Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Школы, соответствующих требованиям СанПиН	3000 рублей
Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	1000 рублей
Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	2000 рублей
Эффективность и качество организации работы по теплохозяйству	1000 рублей
Качественная организация и проведение ремонтных работ	2000 рублей
Оперативность и профессионализм подготовки документов и выполнения поручений	3000 рублей
Качественное ведение экономической работы	3000 рублей
Качественная организация питьевого режима в школе	500 рублей
Качественное ведение документации по охране труда	2000 рублей
Учебно-вспомогательный персонал, технические исполнители и специалисты (библиотекарь, секретарь, специалист по кадрам, лаборант, техник-энергетик)	
Оперативность и профессионализм подготовки документов	3000 рублей
Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда	2000 рублей
Качественное планирование комплектования библиотечного фонда	2000 рублей
Сохранность библиотечного фонда	750 рублей
Качественная организация акций по оказанию благотворительной помощи	1300 рублей
Качественное и своевременное предоставление информации муниципальным учреждением, ее размещении на официальном сайте ГОСУСЛУГИ	4500 руб.
Качественное ведение воинского учета граждан и своевременная сдача отчетов	1000 руб.
Качественная и своевременная работа в информационной системе «Е-услуги. Образование»	2500 руб.

Качественная работа в системе СтатГрад	500 руб.
Качественное ведение школьного сайта	3000 руб.
Качественное ведение электронного мониторинга в сети Интернет	2000 руб.
Качественная организация работы в информационных системах: - КАИС (автоматизированная система «Аттестация») - РИС (база по подготовке итоговой аттестации учащихся)	500 руб. 2000 руб.
Качественное ведение воинского учета работников школы	1000 руб.
За своевременную и качественную подготовку документации	1000 руб.
За проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	1500 руб.
Оперативность выполнения заявок по устранению тех. неполадок, поручений	1000 рублей
Качество и рациональность выполнения обязанностей	1250 рублей
Оперативность выполнения поручений руководителя	400-500 рублей
Своевременная и качественная подготовка и проведение демонстрационных опытов, оборудования для лабораторных работ	1000 рублей
Своевременное и качественное составление отчетности по просьбе учителя	600 рублей
Обслуживающий и прочий персонал	
Качественное проведение генеральных уборок	750 – 1000 рублей
Качественное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1000 рублей
Качественная уборка помещений	1000 рублей
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, поручений	1000 рублей
Качество выполнения незапланированных (аварийных либо ремонтных) работ	500 рублей
Эффективность участия (в течение соответствующего периода) в выполнении важных работ, мероприятий	500 рублей
Качество и эффективность организации работы по пропускному режиму и соблюдения режима подачи звонков	700 – 1000 рублей
Оперативность и профессионализм работников в выполнении поручений руководителя	300 – 500 рублей
Качественное и своевременное устранение неполадок	1250 рублей
Качественное и оперативное устранение нарушений на закрепленной территории	1000 рублей
Качество и рациональность выполнения обязанностей	1000 рублей
Высокий уровень исполнительской дисциплины	400 -1000 рублей
Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников, родителей	200 -500 рублей

По решению руководителя учреждения работнику может быть снижен размер надбавки или прекращена ее выплата при несоответствии его вышеуказанным условиям. Основанием для снижения размера или прекращения вышеуказанной выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин.

59. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели, определяемые настоящим Положением, коллективным договором.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном пунктами 61,62 настоящего Положения.

60. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается решением соответствующей комиссией с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

61. К качественным показателям (Таблица 3) в рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ относятся:

1) своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

2) оперативность и профессионализм работников в решении вопросов, входящих в их компетенцию, в подготовке документов, в выполнении поручений руководителя;

3) подготовка, организация и участие в крупных, социально значимых проектах в образовательной деятельности.

Условиями для выплаты надбавки являются: высокое качество выполнения работ; привлечение к выполнению работ, по которым требуется более высокая квалификация или специальные знания.

Качественные показатели стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для отдельных категорий работников:

Таблица 3.

По решению руководителя учреждения работнику может быть снижен размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ или прекращена ее выплата при несоответствии его вышеуказанным основаниям, нарушении трудовой дисциплины. Основанием для снижения размера или прекращения данной выплаты работнику является приказ руководителя учреждения с указанием причин.

62. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в данном Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в данном Учреждении, по решению руководителя Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет - не более 10 процентов;

от 4 до 10 лет - не более 15 процентов;

свыше 10 лет - не более 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается решением соответствующей комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Право на получение выплаты за стаж работы имеют все работники учреждения, кроме работающих в нем по совместительству.

Продолжительность стажа непрерывной работы в данном учреждении устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);

- время, когда работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы не прерывается в следующих случаях:

- при поступлении на работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала работа в данном образовательном учреждении, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения в связи с сокращением штата работников или его численности в образовательном учреждении, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на работу по окончании высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала работе в образовательном учреждении, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы из него в связи с установлением инвалидности или вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения из него по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

Периоды, засчитанные в стаж работы для стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

63. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- денежное вознаграждение за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам полугодий календарного года;

- единовременное премирование.

64. Денежное вознаграждение за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам полугодия, года (далее - вознаграждение) выплачивается работникам учреждения в размере, определяемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Основными показателями для установления размера денежного вознаграждения являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения трудовых обязанностей;

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

Вознаграждение выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников учреждения в добросовестном и качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Вознаграждение выплачивается при наличии финансовых средств на оплату труда всем работникам учреждения, в том числе замещающих должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

а) работников, выполняющих временные работы (сроком до одного года) и сезонные работы;

б) работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работников, принятых на работу на условиях внешнего совместительства;

г) работников, имеющих дисциплинарное взыскание.

Работникам учреждения, проработавшим неполный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени в год приема. При этом размер вознаграждения исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Выплата вознаграждения работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Руководитель учреждения не устанавливает работнику вознаграждение за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины.

Работникам учреждения, работающим неполное рабочее время, размер вознаграждения устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисляемых пропорционально отработанному времени.

65. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

66. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в связи с тяжелым материальным положением, продолжительной болезнью, операцией, смертью близких родственников в размере не более 3 000 руб., в связи с пожаром, потопом и других ЧС в размере от 5 000 руб. до 10 000 руб.

Выплата материальной помощи осуществляется не более 2-х раз в год и по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

67. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику учреждения, определяется руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Единовременная премия не выплачивается работникам учреждения:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- имеющим дисциплинарное взыскание;

- увольняемым из учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии финансовых средств на оплату труда.

Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

68. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

69. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, в порядке, установленном трудовым законодательством.

70. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, замещающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников

на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

71. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором.

72. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Мнение учтено:
 председатель первичной
 профсоюзной организации
 С. Л. Юнцевич
 Протокол № ___ от 20.12.2017 г.

Утверждаю:
 директор муниципального бюджетного
 общеобразовательного
 учреждения «Основная общеобразовательная школа
 №14»
 О. В. Березовская
 20.12.2017 г.

Приложение 3.

График повышение квалификации работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 14»

№ п/п	ФИО учителя	Должности/ предмет	Планируемая курсовая подготовка					
			2017 г.	2018	2019	2020	2021	
1	Березовская Ольга Викторовна	Директор школы, Учитель русского языка и литературы	Семинар для специалистов органов управления образованием, директоров и учителей школ по обмену опытом поддержки школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях (8 час.), 30.03.2017, ИРО	+				+
2	Сакрюкина Елена Николаевна	Заместитель директора по УВР, Учитель физики, химии	Профессиональная переподготовка в отделении дополнительного образования ООО "Издательство "Учитель" по программе "Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (химия)" 01.11.2017-31.01.2018, 500 часов				+	
3	Русакова Татьяна Михайловна	Учитель иностранного языка, ОБЖ	Профессиональная переподготовка в отделении дополнительного образования ООО "Издательство "Учитель" по программе "Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (основы безопасности жизнедеятельности)" 01.11.2017-31.01.2018, 500 часов				+	
4	Юнцевич Светлана Леонидовна	Учитель математики	Профессиональная переподготовка в отделении дополнительного образования ООО "Издательство "Учитель" по программе "Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (технология)" 01.11.2017-31.01.2018, 500 часов				+	
5	Доронина Ольга Юрьевна	Учитель начальных классов		+				+
6	Лукьянова Марина Владимировна	Учитель начальных классов	2. Профессиональная переподготовка в отделении дополнительного образования ООО "Издательство "Учитель" по программе "Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (изобразительное искусство)" 01.11.2017- 31.01.2018, 500 часов				+	
7	Ларионова Инга Сергеевна	Учитель начальных классов, педагог-логопед		+				+

8	Бикташева Надежда Николаевна	Учитель начальных классов	"Деятельность классного руководителя в современной образовательной организации", ИРО, 30.10-1.11.2017 г., 24 часа			+	
9	Камкина Татьяна Валерьевна	Учитель музыки	Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья, Свердловский областной педагогический колледж, 04.04.17-14.04.17(72 часа)			+	
10	Шадрина Ольга Николаевна	Учитель физической культуры	Управление введением федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (48 час.) (17.01.-24.01.2017 г.), ИРО			+	
11	Устюгов Алексей Александрович	Учитель истории, обществознания		+			
12	Шарапов Евгений Валерьевич	Педагог - психолог		+			

Мнение учтено:
 председатель первичной
 профсоюзной организации
С. Л. Юнцевич
 Протокол № 2 от 26.12.2017 г.

Утверждаю:
 директор муниципального бюджетного
 общеобразовательного
 учреждения «Основная общеобразовательная школа
 №14»

О. В. Березовская
 26.12.2017 г.

Соглашение между администрацией и активом общественной муниципальной бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Основная общеобразовательная школа №14»
 на 2018 год

№	Мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные	Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							всего	В т.ч. женщин		всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1	Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст.218 ТК РФ	шт.	1	300	Июль 2018	Директор	22	18	-	-
2	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Рабочие места, здание	По штату	300	Февраль 2018, июль 2018	Завхоз	22	18	-	-
Технические мероприятия										
3	Асфальтирование баскетбольной площадки	М ²			По мере финансирования	Завхоз			-	-
4	Проведение измерения сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки	шт.				Завхоз			-	-
	электрооборудования, сопротивление									

	заземляющих устройств и наличия цепи между заземляющими элементами и заземлителями																		
5	Частичная замена труб отопления	м																	
6	Приобретение уборочного инвентаря: метла грабли лопаты ведра	шт	14 10 10	15000		По мере финансирования	Завхоз	15											
7	Приобретение резиновых перчаток для проведения санитарной обработки помещений	пар	50	7500		По мере финансирования	Завхоз	3											
8	Приобретение спецодежды для обслуживающего персонала																		

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

9	Организация предварительного и периодического медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздрава от 12.04.2011 №302н	шт	19	86314		Апрель-июнь 2018г.	Директор												
10	Оздоровление сотрудников через курортное лечение в профилакториях и санаториях	Чел	2	10000		В течение года	Председатель профсоюза	2											

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

11	Организация обеспечения индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (перчатки)	шт	1	1000		По мере финансирования	Завхоз	1											
12	Проверка и зарядка огнетушителей	шт	23			До сентября 2018	Завхоз												

Мероприятия по пожарной безопасности

Председатель первичной
Профсоюзной организации
С.Л.Юнцевич
« 7 » февраля 2019г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная



школа №14»
Директор С.Д.Парамонов
« 7 » февраля 2019г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2018-2021гг.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №14»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»
« 7 » февраля 2019 г.
Запись за N 20-14

г. Каменск –Уральский

2019г

Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2018-2021 гг.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная школа №14»

Работодатель в лице директора Парамонова Сергея Дмитриевича действующего на основании устава, с одной стороны, и «Работник» в лице председателя профсоюзного комитета Юнцевич Светланы Леонидовны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания N 1 от "07" февраля 2019 г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Дополнить коллективный договор на 2018 -2021 год (годы) следующими статьями:

П.3.2.5. 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, 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.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2019 -2021 год (годы)

Председатель первичной
Профсоюзной организации

С.Л. Юнцевич

« 10 » сентября 2018г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа
№ 14»

Директор

С.Д.Парамонов

« 10 » сентября 2018г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2018-2021 гг.

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 14»

г. Каменск-Уральский

2018г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»
« 14 » сентября 2018 г.
Запись за N 84-ДЧ

Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2018-2021 гг.

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 14»

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице директора Парамонова Сергея Дмитриевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и «Работник» в лице председателя профсоюзного комитета Юнцевич Светланы Леонидовны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. П. 2.1.5. «Правил внутреннего трудового распорядка» Коллективного договора изложить в следующей редакции в соответствии со ст. 68 ТК РФ: «Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы».
2. Дополнительное соглашение вступает в силу с 10 сентября 2018 г.