

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 22
х. Восточного муниципального образования
Ленинградский район
на 2016 - 2019 годы

Директор МБОУ ООШ № 22

И. Г. Борисенко

(Ф.И.О.
подпись)

«__» _____ 2016 г.
Печать

Председатель профсоюзного
комитета

В. В. Ракша

(Ф.И.О.
подпись)

«__» _____ 2016 г.
Печать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Ленинградского р-на
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения
Дата 13.12.2016 № 128-16
В. В. Ракша
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы № 22 х. Восточного муниципального образования Ленинградский район.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Борисенко Инны Геннадиевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ракша Виктории Владимировны

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашением.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 12 декабря 2016 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- условия труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.7. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время не свыше двух месяцев со дня увольнения для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в месяц;

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 500 рублей сроком на 3 года;

- молодых специалистов не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение 1 года.

3.7.3. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя

образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

3.8.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹. (*Приложение № 2*).

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7. настоящего раздела.

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

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.11. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*приложение № 1*): пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и в воскресенье для учителей, работающих в 1-8 классах, шестидневная с одним выходным днём в воскресенье – для учителей, работающих в 9 классе.

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка, приложение № 1.

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

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

4.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (*Приложение № 3*).

4.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

4.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, приложение № 1.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Директор – 56 календарных дней

Заместитель директора – 56 календарных дней

Педагогические работники - 56 календарных дней

Социальный педагог, педагог-психолог - 56 календарных дней

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

4.22. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на доплаты к тарифной ставке. (*Приложение № 4*)

4.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.26. Стороны договорились:

4.26.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- за стаж работы в организации 10 лет – 1 год.

4.26.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 7 календарных дней;

- заместителю директора 7 календарных дней.

4.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке (сбербанк РОССИИ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (*Приложение № 5*).

5.1.2. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 6*), разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты

указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.1.5. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.9. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.1.12. 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.

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в *Приложении № 7*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую

степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам. (*Приложения № 8*).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает материальную помощь в размере оклада лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей образовательной организации.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 9*).

7.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда

социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*приложения № 4*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*приложения № 10, 11*).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. За результативную работу производить ответственному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 800 рублей.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.1.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.1.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.1.10. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение № 1
раздел IV
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Ракша В. В.
«__» _____ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ООШ № 22

_____ Борисенко И.Г.
«__» _____ 2016 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение основная
общеобразовательная школа № 22 х. Восточного муниципального образования
Ленинградский район Краснодарского края

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ ООШ № 22.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в _____ общеобразовательном учреждении (ч.1 ст. 213 ТК РФ), справку о наличии (отсутствии) судимости (ст. 65 ТК РФ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом,

иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) директора МБОУ ООШ № 22 о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБОУ ООШ №22 либо сокращением численности или штата работников МБОУ ООШ №22 увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ ООШ № 22 работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Высвобождаемым работникам предоставляется 6 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Директор МБОУ ООШ №22 с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

1.12. При угрозе массовых увольнений директор МБОУ ООШ №22 с учетом мнения профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории МБОУ ООШ № 22;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин 36 часов.

4.2. В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе № 22 х. Восточного муниципального образования Ленинградский район устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для учителей, работающих в 1-8 классах, шестидневная с одним выходным днем в воскресенье - для учителей, работающих в 9 классе.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (приложение № 12).

Работа в течение двух смен подряд запрещена.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться:

4.5.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.5.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам может производиться:

4.6.1. Без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.6.2. Допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.7. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (*согласно карт специальной оценки условий труда образовательной организации, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда»*);
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (приложение № 3).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя ПК, в порядке установленном статьей 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных

женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 56 календарных дней для педагогических работников, (28 для остальных работников) календарных дней.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.9.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии (приложение №8);
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом директора МБОУ ООШ №22, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в коллективном договоре и настоящих Правилах, к работнику не применяются.

6.2. До наложения взыскания от работника затребует объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 профсоюза.

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

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

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

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

Директор МБОУ ООШ №22 до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или председателя ПК.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
раздел VI
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. № ____)
рассмотрено
____ В.В. Ракша
« ____ » _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
____ И. Г. Борисенко
« ____ » _____ 2016г.

**Перечень
производств (работ) в сельской местности, за работу в которых работники имеют
право на доплаты к тарифной ставке**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Социальный педагог	учебно- вспомогательный персонал	25 %	за работу в сельской местности
2.	Педагог дополнительного образования	учебно- вспомогательный персонал	25 %	за работу в сельской местности
3.	Педагог-психолог	учебно- вспомогательный персонал	25%	за работу в сельской местности
4.	Библиотекарь	учебно- вспомогательный персонал	25%	за работу в сельской местности

Приложение № 3
раздел IV
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. № ____)
рассмотрено
____ В. В. Ракша
« ____ » _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
____ И. Г. Борисенко
« ____ » _____ 2016г.

Перечень
профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	2	3	5	6
1	директор	административно- управленческий персонал	7 дней	за ненормированный рабочий день
2	заместитель директора по УВР	административно- управленческий персонал	7 дней	за ненормированный рабочий день
3	неосвобождённый председатель первичной профсоюзной организации	педагогический персонал	7 дней	за ненормированный рабочий день
4	уполномоченный по охране труда	педагогический персонал	7 дней	за ненормированный рабочий день
5	Сторож	обслуживающий персонал	7 дней	за ненормированный рабочий день

Приложение № 4
раздел IV
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. №____)
рассмотрено
_____ В.В. Ракша
« ____ » _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
_____ И. Г. Борисенко
« ____ » _____ 2016г.

Перечень
производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в
которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4	5
1.	Учитель химии	педагогический персонал	200 руб.	работа с химическими реактивами

Приложение № 5
раздел IV
 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
 первичной профсоюзной организации
 в письменной форме
 рассмотрено
 _____ Л. И. Приходкина
 «___» _____ 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ ООШ №22
 _____ И. Г. Борисенко
 «___» _____ 2015г.

Форма расчетного листка

ФИО		190-00012
Подразделение	ООШ № 22	
Должность		
Категория персонала	Просвещ	
Норма времени	25,00 Д	
Должностной оклад:		
Расчеты в		
ч1-3	1-31	ндфл
ч5-9	1-31	пласт
клрук	1-31	авплк
пртет	1-31	прфв
круж	1-31	Удержано:
ФГОС	1-31	ФСС
доппр	1-31	ФОМ
высл	1-31	ПФРС
проч	1-31	Отчислено:
вклру	1-31	
допок	1-31	
Начислено:		
К выдаче:		
Подразделение	ООШ 22 выпл отд кат	
Должность		
Категория персонала	просвещ	
Норма времени	25,00 Д	
Должностной оклад:		
Расчёты в		

ВОКГ	1-31	ндфл
Начислено:		пласт
		прфв
		ст. 136 компенсации за нарушение
		срока выпл. зарплаты, опл. отпуска,
		выплат при увольнении и др.
		Удержано:
		ФСС
		ФОМ
		ПФРС
Отчислено:		
К выдаче:		

Приложение № 6
раздел V
к коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22
Х.ВОСТОЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН

УТВЕРЖДЕНО
Решением управляющего
Совета МБОУ ООШ № 22
« » _____ 2016 г.
протокол № ____
Председатель управляющего
Совета МБОУ ООШ № 22
_____ Р.А.Курусь

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 22 х.Восточного муниципального образования
Ленинградский район на 2016 год

ПРИНЯТО
общим собранием трудового

коллектива муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения основной
общеобразовательной школы
№ 22 х.Восточного
муниципального образования
Ленинградский район
от «___» _____ 2016г.
протокол № __

Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров заработной платы. Положение разработано на основе «Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Ленинградского района», утвержденной постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район «Об утверждении новой модели оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Ленинградский район» № 295 от 09.03.2010 г; постановления главы муниципального образования Ленинградский район № 1767 от 27.11.2008 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район». Постановлений главы администрации края от 9 февраля 2006 г. N 83 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Краснодарского края», от 30.11.2006 N 1054, от 03.09.2007 N 800, «О переходе на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений Краснодарского края» от 17.08.2006 г. №718, «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников ОУ Краснодарского края» от 25.12.2006г. № 1167; приказов ДОН от 10.08.2007 г. № 2871 «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Краснодарского края», от 10.08.2007г. № 47-1055\07-14 «Об оплате за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности учителя», от 16.06.2006г. № 125\01.5\2832 Штатных нормативов; постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с уставом МБОУ ООШ № 22 (далее Школы), коллективного договора с изменениями и дополнениями, внесенными решениями собрания трудового коллектива, не противоречащими перечисленным документам.

Постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 83 от 02.02.2012 года «О повышении заработной платы» ч.1 ст.163 закона Краснодарского края и № 2404-КЗ «О краевом бюджете на 2012 год на плановый период 2013-2014 годы» (повышение заработной платы на 6,5% с 1.01.13 г и на 6% с 1 октября 2012 года).

На основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 943 от 28.08.2013 года «О повышении минимальных окладов (должностных окладов). Ставок заработной платы работников государственных учреждений краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» повысить с 01 сентября 2016 года на 10 процентов размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБОУ ООШ № 22, с 01 октября 2016

года на 5,5 процентов размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы других категорий работников МБОУ ООШ № 22, включить в размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

На основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 108 от 26.02.2014 года «О повышении минимальных окладов (должностных окладов). Ставок заработной платы работников государственных учреждений краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» повысить с 01 января 2016 года на 10 процентов размеры минимальных окладов (должностных окладов).

Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2016 г.

1. Общие положения и основные определения

1.1. Оплата труда работников школы предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Краснодарского края.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые базовые ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников МБОУ устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
соглашения между территориальным объединением организаций отраслевых профессиональных союзов Ленинградского района, объединением работодателей Ленинградского района и администраций муниципального образования Ленинградский район.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Ставки и оклады работников, не осуществляющих учебный процесс устанавливаются в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования, установленных законодательством Краснодарского края и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников.

1.7. Оклады педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются согласно «Методике планирования расходов на оплату труда при

формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Ленинградского района».

1.8. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определенной в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс.

1.9. Заработная плата выдается ежемесячно в установленные сроки (10 и 25 числа) путем перечисления на пластиковую карту.

1.10. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.10.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.11. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ ООШ № 22 определяется, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента 1,24 и поправочного коэффициента нормативом подушевого финансирования учитывающий работу в 1 классе ФГОС 1,39) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

H – количество обучающихся в ОУ на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая школой исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей. Д = 92 %.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.1. В целях усиления материальной заинтересованности руководителя общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей органом начальник управления образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

3.1.1. Фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений формируется по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{о} \times \alpha$, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТо.

Централизуемая доля ФОТо на 1 сентября 2016 года составляет – 2,5 %.

3.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы школы, устанавливается начальником управления образования.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом согласно приложению № 1 к настоящей Методике, разработанному в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и определяется по следующей формуле:

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в соответствии с порядком распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по группам персонала для формирования фонда оплаты труда (приложение № 1 к настоящей Методике), локальные акты, регулирующие оплату труда учреждений (положение об оплате труда, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс устанавливается в размере 70 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

в) фактическая доля расходов на материальное обеспечение в МБОУ ООШ № 22 составляет 8 %, сумма материальных расходов на обеспечение учебного процесса составляет 21898 руб.

Соотношение, указанное в пунктах а, б, в может быть изменено управляющим Советом школы в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий.

4.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

$ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ$, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:
подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
проверка письменных работ;
классное руководство;
создание и обновление школьного сайта;
другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

К дополнению внеаудиторной (внеурочной) деятельности относятся виды работ в классах, осуществляющих обучение по ФГОС, по следующим направлениям:

Духовно-нравственное направление:

Спортивно-оздоровительное направление:

Общекультурное направление:

Общеинтеллектуальное направление:

Социальное направление

4.5. На стимулирующую часть направляется не менее 30 % общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 года № 1767 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район».

4.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}$, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала, за исключением управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда управляющих учебным хозяйством, заведующих производством (шеф-поваров), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5. Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется в соответствии с порядком расчета стоимости педагогической услуги (приложение № 2 к настоящей Методике), исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя по следующей формуле:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 365$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,95 учитывающий сложность и приоритетность предмета.

5.2. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

5.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

6. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \Pi + K, \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

Π – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

K – сумма ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (115 рублей), которая устанавливается пропорционально учебной нагрузке.

6.2. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января). Заработная плата педагогам, осуществляющим учебный процесс, выдается ежемесячно в установленные сроки (10 и 25 числа) путем перечисления на пластиковую карту.

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

O_{срп} – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

3 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек);

Порядок и критерии отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

7.2. Заработная плата заместителя директора школы устанавливается в размере 90 % от заработной платы руководителя.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», и в размерах, установленных указанным постановлением.

8.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

8.3. Выплаты компенсационного характера (ПРИЛОЖЕНИЕ №2), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие (праздничные) дни, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Доплата работникам, имеющим Ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный» составляет повышающий коэффициент 0,075.

8.5. Оплата за дополнительные (неаудиторные) виды работ (согласно ПРИЛОЖЕНИЯ №1) осуществляется за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда учителей.

8.6. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 года № 1767 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район».

Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется настоящим положением и Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МБОУ ООШ № 22, утвержденными Управляющим советом школы.

8.7. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, распределяется согласно Положения о порядке расходования экономии фонда оплаты работников МБОУ ООШ № 22.

8.8. Оплата труда работников МБОУ ООШ № 22 производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

8.9. Оплата труда руководителя общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ООШ № 22 на 01 сентября
2016 года

Перечень и размеры дополнительных (неаудиторных) видов работ

№ п/п	Доплаты для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Сумма
1.	<u>Учителям за классное руководство в 1-9-х классах:</u> 4 за организацию учебной деятельности учащихся класса; 4 за создание организованного и дисциплинированного классного коллектива (посещаемость учащихся, воспитанность, общая культура, организация дежурства по школе); 4 за организацию работы с коллективом учащихся и родителей, система воспитательной работы, качественное проведение классных часов, участие класса в общешкольных делах, охрана здоровья детей (организация питания), сочетание бесконфликтности, требовательности в работе с детьми и родителями); 4 за организацию работы по социальной защите учащихся, по профилактике правонарушений; - за своевременную и качественную работу по ведению отчётности классного руководителя (ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка дневников учащихся, разработка планов воспитательной работы с классом и индивидуальной работы с педагогически запущенными детьми, карт здоровья учащихся).	Из расчёта 50 рублей за 1 учащегося.
2.	<u>Проверка тетрадей:</u> а) Начальные классы – тетради проверяются каждый день.	из расчёта 20 рублей за 1 тетрадь;

	б) Русский язык 5-9 классы – тетради проверяются: 5кл. – после каждого урока у всех учащихся; 6кл. – в I полугодии – после каждого урока у всех учащихся; II полугодие – после каждого урока у слабых учащихся, у остальных – 1 раз в неделю; 7-9кл. – 1 раз в неделю.	Из расчёта 20 рублей за 1 тетрадь;
	в) Литература 5-9 классы	из расчёта 15 рублей за 1 тетрадь;
	г) Математика 5-9 классы – тетради проверяются: 5кл. – после каждого урока у всех учащихся; 6кл. – в I полугодии – каждый день, II полугодие – 1 раз в неделю; 7-9кл. – 1 раз в неделю.	Из расчёта 20 рублей за 1 тетрадь;
	д) Химия, биология, география (контрольные работы, лабораторно-практические работы).	200 рублей;
	е) Физика – (контрольные работы, лабораторно-практические работы).	150 рублей;
	ё) Иностранный язык – тетради проверяются: 5 кл. – после каждого урока у всех учащихся; 6 кл. – в I полугодии – каждый день, II полугодие – 1 раз в неделю; 7-9 кл. – 1 раз в неделю.	200 рублей в месяц.
3.	За внеурочную деятельность в рамках ФГОС	Расчет по формуле: $Двн = СТП * Ук * Ч,$ Где Двн- дополнительные доплаты за внеурочную деятельность, СТП- стоимость педагогической услуги, Ук- количество учащихся в классе, Ч- количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.
к Положению об оплате
труда работников МОУ ООШ №22
на 01 сентября 2016 года

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера

Доплата	Сумма (руб)
За работу в ночное время - сторожу	35% от ставки
За работу с неблагоприятными условиями труда: - учителю химии;	200 руб.
За работу в сельской местности: социальному педагогу, библиотекарю, педагогу дополнительного образования, педагог-психолог.	25 % от ставки

Приложение № 7
раздел V
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. №____)
рассмотрено
_____ В. В. Ракша
«__» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
_____ И. Г. Борисенко
«__» _____ 2016г.

Перечень

должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки,

	входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания).
--	---

Приложение № 8

раздел V

к коллективному договору

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22
Х.ВОСТОЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН**

УТВЕРЖДЕНО

Решением управляющего
Совета МБОУ ООШ № 22

« » _____ 2016г.

протокол № _____

Председатель управляющего
Совета МБОУ ООШ № 22

_____ Р.А.Курусъ

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы № 22 х. Восточного муниципального
образования Ленинградский район на 2016 год**

ПРИНЯТО

общим собранием трудового
коллектива муниципального
бюджетного
общеобразовательного

учреждения основной
общеобразовательной школы
№ 22 х.Восточного
муниципального образования
Ленинградский район
от «_____» _____ 2016г.
протокол №

1. Общие положения

1.1. В соответствии с разъяснением Министерства труда Российской Федерации от 04.03.1993г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», письма Министерства образования РФ от 09.04.1993г. «О формировании средств на установку доплат и надбавок работникам учреждений образования», постановления главы администрации Краснодарского края от 16 октября 2007 года № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников», каждый работник школы имеет право на установление доплат и надбавок к заработной плате на основе настоящего Положения, постановления главы муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 года № 1767 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район», постановления главы муниципального образования Ленинградский район от 09.03.2010 № 295 «Об утверждении новой модели оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Ленинградский район».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Размеры доплат надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника. Размер доплат устанавливается в денежном выражении.

1.4. Регулирование порядка установления и размеров доплат и надбавок в пределах выделенных средств осуществляются в школе настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.

1.5. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения, решаются администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.6. Положение о стимулировании особых достижений в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ ООШ № 22 определяет порядок установления надбавок за особые достижения в профессиональной деятельности указанным работникам школы, финансирование которых осуществляется за счёт средств краевого бюджета.

1.7. Целью введения системы надбавок является стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МБОУ ООШ № 22.

1.8. Соответствие деятельности педагогических и руководящих работников школы требованиям к установлению надбавок определяется Управляющим советом школы по

представлению руководителя школы и заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

1.9. Педагогическим и руководящим работникам МБОУ ООШ № 22, деятельность которых, по решению Управляющего совета школы, отвечает нескольким требованиям к установлению стимулирующих выплат, по каждому требованию устанавливается соответствующая выплата.

1.10. Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

1.11. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников школы, а также размер доплат.

2. Поощрительные выплаты по результатам труда

2.1. Оплата за указанные виды работ осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и полностью расходуется на стимулирующие выплаты, обеспечивающие связь оплаты труда с результатами работы, а так же не входящих в должностные обязанности:

Наименование должности	Основание для премирования	сумма
1. Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету (1 раз в чет.): - стабильность - рост	За каждый класс 500рублей 1000 рублей
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения класс (1 раз в чет.): - стабильность - рост	500рублей 1000 рублей
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	1000 рублей
	проведение уроков высокого качества по результатам внутришкольного контроля	500 рублей
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий	500 рублей
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	500 рублей
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	500 рублей
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, родительских собраниях)	500 рублей
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500 рублей
	образцовое содержание кабинета (чистота, озеленение)	500 рублей
	высокий уровень исполнительской дисциплины:	

1. Подготовка отчетов	800 руб.
2. Ведение классного журнала, кружковой работы	500руб.
3. Ведение личных дел учащихся	300 руб.
участие педагога в районных профессиональных конкурсах	2000 рублей
участие педагога в конкурсах (разработка конспектов, презентаций, проектов и т.д.) - муниципальный этап - региональный этап	300 рублей 500 рублей
за победу педагога в текущем учебном году в конкурсах (разработка конспектов, презентаций, проектов и т.д.) - муниципальный этап - региональный этап	1000рублей 2000рублей
за победу в текущем учебном году в районных профессиональных конкурсах: -первое место - второе место -третье место	4000рублей 3000рублей 2000рублей
работа с родителями: активное участие родителей в органах самоуправления, в общешкольных мероприятиях.	500рублей
за подготовку в текущем учебном году победителей предметных олимпиад (за каждого участника): - школьный этап (за предмет) - муниципальный этап - зональный этап -российский	100 рублей 500 рублей 1000рублей 2000рублей
за подготовку в текущем учебном году победителей внешкольных, краевых и районных мероприятий, конкурсов (устанавливается за каждого победителя): - первое место - второе место - третье место	1000рублей 800рублей 500рублей
за подготовку участников в районных и краевых конкурсах: - рисунок, -открытка, стенгазета, плакат - сочинение, реферат, доклад,буклет и т.д. - поделка, проект, презентация	100 рублей 300 рублей 500 рублей 600 рублей
За качество и своевременность обновления классного уголка (1раз в месяц)	500 рублей
За организацию работы с учащимся (классным руководителям)	2000 рублей , более 14 учащихся
активное участие в уборке и благоустройстве школьной территории	500 рублей
за активное участие класса в школьных вечерах и районных мероприятиях	500 рублей

за хорошую организацию и проведение физкультурно-массовых мероприятий и участие в районных соревнованиях	500 рублей
Высокие результаты (выше среднего бала): - итоговой аттестации выпускников 9 класса, - контрольных работ по текстам МОН, - контрольных работ по текстам управления образования	1000 рублей 800 рублей 500 рублей
Наличие и качественное ведения у педагога согласно Положения: - портфолио Учителя - портфолио Ученика - портфолио классного руководителя	500 рублей 500 рублей 500 рублей
Наличие и ведение диагностических карт успеваемости, и проведение мониторинговых исследований.	1000 рублей
Участие в рейдовых мероприятиях по реализации Закона 1539-КЗ.	500 рублей
Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе	1500 рублей
Руководство детскими творческими, научными проектами	1000 рублей
Публичное представление (выступление) педагогического опыта на уровне: - школьном - муниципальном	1000 рублей 2000рублей
Публикации в СМИ (сборниках, журналах, газете «Степные зори», образовательных сайтах) уровня: - школьного - муниципального - краевого - российского	400рублей 500рублей 600рублей 700рублей
За качественную работу со слабоуспевающими учащимися (по итогам внутришкольного контроля)	500 рублей
Молодому специалисту	500 рублей
<u>За ведение делопроизводства:</u> а) по охране труда б) написание протоколов педсоветов и совещаний при директоре в) ведение документации по профсоюзной работе г) ведение документации по аттестации педкадров	800 рублей 1000 рублей 300 рублей 500 рублей
Проведение дополнительных занятий с одарёнными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах разного уровня	стоимость одного учащегося 200 рублей
За проведение консультаций при подготовке к государственной (итоговой) аттестации выпускников 9кл. Консультации проводятся 1 раз в неделю.	За месяц: алгебра – 500 руб. русский язык- 500 рублей; по остальным предметам по 300 р.

	Предшкольная подготовка. Занятия проводятся 1 раз в неделю.	За месяц: 500 рублей
	За работу с молодыми специалистами (наставничество): наличие плана, оказание методической помощи).	500 рублей
	Обслуживание компьютеров	1000 рублей
	за создание и обновление автоматизированной системы управления сферой образования «Сетевой город. Образование»	1000 рублей
	За дополнительную индивидуальную работу со слабоуспевающими детьми	стоимость одного учащегося 100 рублей
	За стаж работы - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 и больше	200 рублей 400 рублей 600 рублей 800 рублей
	За наличие квалификационной категории на период её действия: - высшая квалификационная категория – - первая квалификационная категория –	Процент от заработной платы за часы учебной нагрузки. 15% 10%
	за создание и обновление школьного сайта	500 рублей
	За сложность и напряженность работы	1000 рублей

2.2. Выплаты для административно-управленческого, прочего педагогического персонала, не участвующего в учебном процессе, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала:

1.Заместитель директора по УВР	организация предпрофильного обучения на высоком методическом уровне	1000 рублей
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000 рублей
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1500 рублей
	издательская и оформительская деятельность по итогам обобщения передового педагогического опыта и участия в конкурсах	1000 рублей
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	800 рублей
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000 рублей
	высокий уровень организации наставнической работы	1000 рублей
	за активное внедрение компьютерных технологий в организационно-педагогическую работу	1000 рублей
	за руководство научно-методической работой	1000 рублей
	Организация «Школы молодого учителя»	700 рублей

	за качественную организацию питания учащихся в школе	500 рублей
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведения личных дел и т.д.)	500 рублей
	работа с родителями	700 рублей
	активная деятельность органов ученического самоуправления	500 рублей
	За сложность и напряжённость в связи с большим объёмом работ;	1500 рублей
	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	500 рублей
	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	из расчета 2000 рублей за ставку
	За ведение документации по воинскому учёту;	500 рублей
2.Социальный педагог	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведения личных дел и т.д.)	1000 рублей
	организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	из расчета 1000 рублей за ставку
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500 рублей
3.Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	300 рублей
	участие в общешкольных и районных мероприятиях	600 рублей
	оформление тематических выставок на должном методическом уровне	300 рублей
	Качественное проведение работ по ремонту книг, обеспечение сохранности библиотечного фонда	200 рублей
	Поиск спонсоров и пополнение фонда библиотеки за счёт дополнительных источников финансирования	1000 рублей
4. Педагоги дополнительного образования	Активное вовлечение учащихся в спортивно-массовые мероприятия	3000рублей
	Проведение спортивно-массовых мероприятий на высоком уровне и с высокой активностью учащихся	300рублей
4.Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, дворник, сторож, оператор котельной)	качественное проведение генеральных уборок	500 рублей
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	200 рублей
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	400 рублей
	неукоснительное соблюдение норм и правил охраны труда, пожарной безопасности	200 рублей
	За качественную подготовку школы к новому учебному году	1000 рублей
	соблюдение дисциплины, проявление творчества и инициативы, экономия материалов, соблюдение техники безопасности при выполнении работ	500 рублей
	Участие в ремонте школы	1000 рублей
	За сложность и напряжённость выполняемой работы	500 рублей

	своевременное и качественное выполнение работ, неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	1000 рублей
	За стаж работы в МБОУ ООШ № 22 - до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 и больше	200 рублей 400 рублей 600 рублей 800 рублей
5. Педагог-психолог	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведения личных дел и т.д.)	1000 рублей
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500 рублей
6.	<u>Руководителям школьных методических объединений</u> (наличие анализа и плана работы, проведение предметных недель, работа по распространению передового опыта качественное ведение протоколов): а) естественно-математический б) гуманитарный в) начальных классов г) смежных дисциплин д) классных руководителей	400 рублей 400 рублей 400 рублей 200 рублей 600 рублей
7.	<u>За ведение кружковой работы (1 час):</u> от 3 до 6 учащихся от 6 до 10 учащихся от 10 до 15 учащихся свыше 15 учащихся	100 рублей 150 рублей 200 рублей 250 рублей
8.	За издание школьной газеты	500 рублей 1 раз в четверть

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

3. Порядок премирования:

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления МБОУ ООШ № 22 - Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

3.2. Директор и заместитель директора по учебно-воспитательной работе представляют в орган самоуправления МБОУ ООШ № 22, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ООШ № 22 обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

5. Данное Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.

Приложение № 9
раздел VII
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. №____)
рассмотрено
_____ В.В. Ракша
«___» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
_____ И. Г. Борисенко
«___» _____ 2016г.

**Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками
представительного органа МБОУ ООШ № 22 на 2017 г.**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	т.ч. в женщин	всего	т.ч. в женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Обучение по охране труда в учебном центре	руб ли	2	5 тыс. руб.	1 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	—	—
2.	Прохождение мед. осмотров (первичные, периодические)	руб ли	15	35 тыс. руб.	2 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	15	14	-	-
3.	Оборудование уголка по охране труда	руб ли		0,2 тыс руб.	2 квартал	Ответствен- ный за охрану труда Приходкина Л. И.				
4.	Приобретение спецодежды	руб ли	2	0,5 тыс. руб.	1 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	-	-

5.	Провести специальную оценку условий труда	руб ли	6	8000 руб.	3 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	7	7	-	-
6.	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	руб ли		6000 руб.	В течени е года	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	-	-
Итого: 54700 руб.										

Приложение № 10
раздел VII
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. №____)
рассмотрено
____ В. В. Ракша
«__» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
____ И. Г. Борисенко
«__» _____ 2016г.

Перечень
профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми
нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств
индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	костюм хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		перчатки резиновые	12 пар	
2.	Дворник	костюм хлопчатобумажный;	1 шт.	
		фартук хлопчатобумажный с нагрудником;	2 шт.	
		сапоги резиновые с защитным подноском	2 пары	

		перчатки с полимерным покрытием;	6 пар	температурных условиях или связанных с загрязнением» п. 171, п. 23
--	--	----------------------------------	-------	--

Приложение № 11
раздел VII
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. №____)
рассмотрено
____ В. В. Ракша
«__» _____ 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
____ И. Г. Борисенко
«__» _____ 2016г.

**Перечень
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственны х факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1.	Уборщик служебных помещений	обслуживающий персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым и загрязнениями(у борка общественного туалета)	200 гр.
2	Дворник	обслуживающий персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым и загрязнениями (уборка территории)	200 гр.
3	Учитель	педагогический персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым	200 гр.

				и загрязнениями (работа с химическими реактивами)	
--	--	--	--	--	--

Приложение № 12
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ № 22
_____ И. Г. Борисенко
«___» _____ 2016г

**Перечень
профессий, работ, осуществляемых по графикам сменности**

1. Сторож
2. Уборщики служебных помещений

Отчет
о выполнении обязательств коллективного договора МБОУ ООШ № 22
за период с 2013 года по 2016 год

«02» декабря 2016г.

Краснодарский край
х. Восточный
ул. Юбилейная, 2

Коллективный договор заключен «12» декабря 2013 года сроком на 3 года.

Численность работающих в организации составляет - 15 чел.

Первичная профсоюзная организация (представительный орган работников) в МБОУ ООШ №22 создана «15» августа 1989 года.

Численность работников, состоящих в профсоюзной организации (представительном органе) составляет 15 чел.

Первичная профсоюзная организация принадлежит к отраслевому профсоюзу работников образования.

В организации создана комиссия из представителей сторон для подготовки проекта коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (приказ от «07»декабря 2016г. № 162). Членами этой комиссии являются:

- от администрации:

1. Борисенко И. Г. - директор
 2. Виткалова Е. А. – заместитель директора по УВР
- от профсоюза (представительного органа):

1. Ракша В. В.
2. Приходкина Л. И.
3. Маганова О. В.

Членами профкома являются:

1. Ракша В.В. – председатель профсоюзного комитета
2. Приходкина Л.И. – секретарь профкома
3. Маганова О.В. – уполномоченный по охране труда

В организации созданы комиссии:

Для проведения всех культурно-массовых мероприятий в составе:

1. Дудкина В.П.
2. Курусь Р.А.

По социальному страхованию:

1. Ракша В.В.
2. Дронова Л.И.
3. Дудкина В.П.

Ревизионная комиссия:

1. Виткалова Е.А.
2. Гуляева В.А.
3. Проценко Н.А.

Комитет (комиссия) по охране труда, осуществляющая контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах:

1. Виткалова Е.А.
2. Ракша В.В.
3. Маганова О.В.
4. Приходкина Л.И.

Подведение итогов выполнения коллективного договора проводится – 2 раза в год.

9 разделов коллективного договора выполнены; 2 частично выполнены; не выполненных нет.

В коллективный договор внесены дополнения и изменения в («Положение об оплате труда», «Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера», «Раздел IV в приложение №3 «Форма расчётного листка», «Раздел VI приложение №1 утвердить «Соглашение по охране труда», «Раздел VI в приложение №4 «Перечень производств (работ) с тяжёлыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке»

За 2016 год в МБОУ ООШ №22 повысили квалификацию – 5 чел.

Работникам, повышающим профессиональный уровень, предоставлены дополнительные гарантии и компенсации:

- оплата командировочных, проживания в командировках, оплата курсов повышения квалификации, предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка, сохранения места работы на период обучения.

В МБОУ ООШ №22 приняты Правила внутреннего трудового распорядка, регулирующие режим работы учреждения.

Установленная продолжительность рабочего времени в учреждении (не более 40 часов в неделю; для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601). Эта норма - соблюдается.

Привлечение работников, работающих в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное, ночное время производится с письменного согласия работников, по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании приказа директора школы.

В МБОУ ООШ №22 составляется график отпусков, утверждается директором школы, согласовывается с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, согласно ст. 123 ТК РФ, и доводится до сведения всех работников. Изменения в график отпусков вносятся на основании письменных заявлений работников.

Предоставление и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем оговорено в коллективном договоре, продолжительность их составляет 3 календарных дня (согласно приложению к коллективному договору).

Предоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, не предусмотренных действующим законодательством, предоставляются согласно коллективному договору, например:

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней и др.

Оплата труда

Система оплаты труда в МБОУ ООШ №22 установлена:

- «Положением об оплате труда»;
- «Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера»;

Все перечисленные нормативные локальные акты организации, утверждены руководителем и согласованы с профсоюзом (представительным органом работников), и являются приложениями к коллективному договору.

Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца (10 и 25 числа каждого месяца), путем перечисления на указанный работником лицевой счет в Сбербанке России.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или предоставляется отгул по письменному заявлению работников; работа в ночное время оплачивается в размере 35 % к должностному окладу. Работники МБОУ ООШ №22 к сверхурочной работе не привлекались.

Порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляется в соответствии с Законами Краснодарского края и приказами вышестоящей организации.

Охрана труда

За 2016 год случаев травматизма в МБОУ ООШ №22 не зарегистрировано. Обязательным приложением к коллективному договору является соглашение по охране труда, включающее в себя план мероприятий по охране труда и улучшения условий труда с указанием конкретных сроков выполнения и назначения ответственных лиц. На 2017 год запланировано выполнить мероприятий на сумму 49200 руб.

За 2016 год организация израсходовала 41 тыс. руб.

Выполнены такие мероприятия, как:

- проведены лабораторные испытания и измерения состояния электрооборудования электроустановок и электропроводки;
- приведено искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях к нормам;
- техническое обслуживание пожарной сигнализации;
- приобретены ноутбук, проектор;

Кроме этого все работники обеспечены (кому положено в соответствии с установленными нормами) сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты – указать сумму.

Один раз в месяц проводится День охраны труда, на котором рассматриваются следующие вопросы:

- соблюдение норм охраны труда работниками школы;
- контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах оплаты труда работников учреждения с вредными и тяжёлыми условиями труда и обеспечением работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;
- выполнение коллективного договора;
- месячник по проведению смотра кабинетов по созданию безопасности условий труда, соблюдению норм охраны труда, состоянию электрооборудования в кабинетах,
- просмотр видеофильмов по гражданской обороне;
- практическое занятие: «Оказание первой помощи при бытовых травмах»;
- беседа: «Как вести себя в экстремальных ситуациях»;
- «Оборонный четверг»;
- «Тревожный четверг»;
- «Противопожарный четверг».

Через краевой центр охраны труда прошли обучение и проверку знаний по охране труда 2 чел.

В сентябре 2016 года проведен повторный инструктаж по программам первичного инструктажа на рабочем месте со всеми работниками.

Постоянно проводится проверка состояния и выбраковки персональных компьютеров, оргтехники и инвентаря.

На 4 квартал 2016 года заключен договор с электротехнической лабораторией «Энергоцентр» о приведении работ по приведению состояния электрооборудования к

нормам, на основании замечаний указанных в техническом отчете по испытаниям электроустановок и электрооборудования.

Заключен договор с МУЗ «Ленинградская ЦРБ» на проведение периодического медицинского осмотра работников организации (учреждения) во 2 квартале 2017 года.

Социальные гарантии:

Дополнительные гарантии и компенсации работникам, установленные:

профсоюзным комитетом была выделена:

материальная помощь:

на проведение профессионального праздника – 1000 руб.;

на оказание материальной помощи на приобретение лекарственных препаратов - 2 тыс. руб.;

Директор школы: _____

И.Г. Борисенко

Председатель профсоюзного комитета: _____

В.В. Ракша

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №22 х. Восточного
муниципального образования Ленинградский район

**Протокол
собрания трудового коллектива**

от «02» декабря 2016 г.

№ 5

Работников МБОУ ООШ №22: 15 человек

Присутствовали на собрании: 14 человек

Отсутствуют по уважительной причине (декретный отпуск): 1 человек

Председательствующий: Борисенко И. Г.

Секретарь: Ракша В.В.

Повестка дня:

1. О ходе реализации коллективного договора за 2016 год
2. Обсуждение и утверждение проекта коллективного договора на 2016-2019 гг.

1. Слушали:

Борисенко И. Г., директора школы «О ходе реализации коллективного договора за 2016 год». (Отчет прилагается на 4 листах).

Постановили:

1. Принять к сведению отчет о ходе реализации коллективного договора за 2016 год.
Постановление принято единогласно.

2. **Слушали** Борисенко И. Г., директора школы «Обсуждение и утверждение проекта коллективного договора на 2016-2019 гг.»

Выступили:

Ракша В.В., председатель первичной профсоюзной организации.

Приходкина Л. И., учитель английского языка и обществознания,

Дронова Л.И., учитель русского языка и литературы,

Гуляева В. А., уборщик служебных помещений.

Постановили:

Утвердить коллективный договор на 2016-2019 гг. без изменений и дополнений.

Голосование:

за – 14

против – нет
воздержались – нет

Председатель собрания:

_____ Борисенко И. Г.

Секретарь собрания:

_____ Ракша В.В.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №22 х. Восточного
муниципального образования Ленинградский район

Протокол
общего собрания работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 22 х. Восточного муниципального образования
Ленинградский район

от «05» декабря 2016 г.

№ 6

Председатель: И. Г. Борисенко
Секретарь: В.В. Ракша

Всего численность работников: 15 человек
Присутствовали: 14 человек
Отсутствовали по уважительной причине: 1 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 2013 - 2016 годы и утверждении отчета о выполнении обязательств данного коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

За -14 чел., против - нет чел., воздержались - нет чел.

ВЫСТУПИЛ:

1. Председатель ПК отчитался перед трудовым коллективом МБОУ ООШ №22 о предусмотренных коллективным договором мероприятиях, а также о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

РЕШИЛИ:

1. Подвести итоги выполнения коллективного договора на 2013 – 2016 годы и утвердить отчет о выполнении обязательств данного коллективного договора.

Председатель:

_____ И. Г. Борисенко

Секретарь:

_____ В.В. Ракша

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №22 х. Восточного
муниципального образования Ленинградский район

Протокол
общего собрания трудового коллектива
муниципального общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной
школы № 22 х. Восточного муниципального образования Ленинградский район

«06»декабря 2016 г.

№ 7

Всего численность работников: 15 человек

Присутствовали: 14 человек

Отсутствовали по уважительной причине: 1 человек

Председатель собрания: И. Г. Борисенко

Секретарь собрания: В.В. Ракша

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора на 3 года, с 12.12.2016 – 12.12.2019 годы.

СЛУШАЛИ:

1. Председателя собрания И. Г. Борисенко о необходимости принятия коллективного договора на 3 года, с 12.12.2016 – 12.12.2019 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за - 14 чел.,
против - 0 чел.,
воздержались – 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Принять коллективный договор на 3 года, с 12.12.2016 – 12.12.2019 годы.
2. В 7-ми дневный срок направить коллективный договор в ГКУ КК «Центр занятости населения Ленинградского района» на уведомительную регистрацию.

Председатель:

И. Г. Борисенко

Секретарь: _____

В.В. Ракша

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №22 х. Восточного
муниципального образования Ленинградский район

Протокол
общего собрания трудового коллектива
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 22 х. Восточного муниципального образования
Ленинградский район

«06» декабря 2016 г.

№ 8

Председатель: И. Г. Борисенко

Секретарь: В.В. Ракша

ВСЕГО численность работающих: 15 чел.

ПРИСУТСТВУЮТ: 14 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О наделении председателя ПК полномочиями по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников.

РЕШИЛИ:

1. Наделить председателя ПК следующими полномочиями:

- проведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора организации и осуществление контроля над его выполнением;
- участие в органах управления работодателя;
- представление интересов работников общества при рассмотрении их трудовых споров с работодателем;
- представление интересов работников в области труда и иных, связанных с трудом социально – экономических отношениях.

ГОЛОСОВАЛИ: тайным голосованием, кворум соблюден.

за – 14 чел., против - 0 чел., воздержались - 0 чел.

Председатель: _____

И. Г. Борисенко

Секретарь: _____

В.В. Ракша

«13» декабря 2016 г.

И.о. руководителя государственного
казенного учреждения Краснодарского края
«Центр занятости населения Ленинградский район»
Щелчкову А.Е.

Заявление о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 22 хутора Восточного муниципального образования Ленинградский район, срок действия
(наименование юр. лица или ФИО индивидуального предпринимателя)
коллективного договора с 12.12.2016 по 12.12.2019 гг.

Сведения о работодателе:

– форма собственности – муниципальная;

– ОКВЭД 80.21;

– ИНН 2341009110;

- – юридический адрес 353742, Краснодарский край, Ленинградский район, х.Восточный, ул.Юбилейная, 2;

- – почтовый адрес: 353742, Краснодарский край, Ленинградский район, х.Восточный, ул.Юбилейная, 2;

– номер телефона 8(86145)-39989, факса _____,

– адрес электронной почты school22@len.kubannet.ru;

– численность работников – 15 чел., в т. ч. женщин 14 чел., несовершеннолетних 0 чел., работающих во вредных условиях труда 1 чел.;

– размер минимальной заработной платы составляет 7500 руб., число и наименование профессий (должностей) работников ее получающих – 5 чел.: сторож-3 чел.; уборщик служебных помещений-2;

– комиссия по трудовым спорам – есть.

Приложения:

1. коллективный договор – на 56 л. в 3 экз.;

2. копия протокола о принятии коллективного договора на 1 л. в 3 экз.;

3. копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 1 л. в 3 экз.,

4. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на 3 л. в 3 экз.

Директор		И.Г. Борисенко
должность	подпись	ФИО
заявителя		

СОГЛАСОВАНИЕ
первичной профсоюзной организации
в письменной форме
(от 06 декабря 2016г. № _____)
рассмотрено
В. В. Ракша
«1» декабря 2016г.

Приложение № 11
раздел VII
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
И. Г. Борисенко
«___» декабря 2016г.

Перечень
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1.	Уборщик служебных помещений	обслуживающий персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым и загрязнениями (уборка общественного туалета)	200 гр.
2	Дворник	обслуживающий персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым и загрязнениями (уборка территории)	200 гр.
3	Учитель	педагогический персонал	мыло туалетное	Работ, связанные с легкосмываемым и загрязнениями (работа с химическими реактивами)	200 гр.

Приложение № 10
раздел VII
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ №22
И. Г. Борисенко
« 20 » декабря 2016г.

СОГЛАСОВАНИЕ
личной профсоюзной организации
письменной форме
от 06 декабря 2016г. №
рассмотрено
В. В. Ракша
« 20 » декабря 2016г.

Перечень
профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми
нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств
индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	костом хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2014 №997 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» п. 171, п. 23
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		перчатки резиновые	12 пар	
2.	Дворник	костом хлопчатобумажный;	1 шт.	
		фартук хлопчатобумажный с нагрудником;	2 шт.	6 пары
		сапоги резиновые с защитным подноском	2 пары	
		перчатки с полимерным покрытием;	6 пар	

СОГЛАСОВАНИЕ

профсоюзной организации

в форме

от декабря 2016г. № ____)

от

В.В. Ракша

декабря 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ №22

И. Г. Борисенко

« ____ » декабря 2016г.

Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками
представительного органа МБОУ ООШ № 22 на 2017 г.

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Обучение по охране труда в учебном центре	руб ли	2	5 тыс. руб.	1 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	-	-
2.	Прохождение мед. осмотров (первичные, периодические)	руб ли	15	35 тыс. руб.	2 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	15	14	-	-
3.	Оборудование уголка по охране труда	руб ли		0,2 тыс. руб.	2 квартал	Ответственный за охрану труда Приходкина Л. И.				
4.	Приобретение спецодежды	руб ли	2	0,5 тыс. руб.	1 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	-	-
5.	Провести специальную оценку условий труда	руб ли	6	8000 руб.	3 квартал	Директор школы Борисенко И. Г.	7	7	-	-
6.	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	руб ли		6000 руб.	В течение года	Директор школы Борисенко И. Г.	2	2	-	-
Итого:		54700 руб.								

Приложение № 12
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ООШ № 22
И. Г. Борисенко
« *декабрь* » 2016г

**Перечень
профессий, работ, осуществляемых по графикам сменности**

1. Сторож
2. Уборщики служебных помещений

В данном документе прошито,
пронумеровано и суреплено печатью 56
(*пятидесять шесть*) листов.
Директор школы *И.Г. Борисенко*