

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №17
на 2020 — 2023 годы

Проведена уведомительная регистрация

_____ (наименование органа по труду)

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.


_____ (ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
« 10 » февраля 2020 года



От работодателя:
Руководитель
образовательной организации

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


_____ (подпись, Ф.И.О.)


_____ (подпись, Ф.И.О.)

М.П.

М.П.

« 11 » марта 2020 г.

« 18 » марта 2020 г.

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 МБОУ СОШ №17 .

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2023 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Гильметдиновой Ольги Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Туровой Ольги Николаевны .

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (см. раздел «Гарантии профсоюзной деятельности»)

1.4. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Удмуртской Республики, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года включительно.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодателем осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) в соответствии с п. 9.2.2. Соглашения между Министерством

образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021г.

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.190 ТК РФ);
- 2) Положение об оплате труда работников (абз. 4 ст. 135 ТК РФ);
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ);
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст.221 ТК РФ);
- 6) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размер (ст. 135 ТК РФ);
- 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.101 ТК РФ);
- 8) Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- 9) Положение о премировании работников (ст. 135 ТК РФ);
- 10) Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы (ст.135 ТК РФ);
- 11) Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- учет мнения или по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

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

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

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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.

2.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам связанных с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.6. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

III. Вопросы занятости, высвобождения работников и содействие их трудоустройству

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель обеспечивает занятость, в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

3.2.2. Уведомлять 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.

3.2.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

3.2.4. 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.

3.2.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.2.7. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны договорились том, что:

4.1.1. Гарантируют работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять подготовку, проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.2. Организовывать бесплатные для педагогических работников курсы повышения квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

4.2.3. Сохранять за работниками место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Осуществлять оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (населенный пункт).

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

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

4.3.2. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.2. 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.

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

5.1.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.4. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.1.6 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.

5.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.2.2. 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.

5.3. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Составлять расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего

длительных перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов в расписании уроков (более 6 учебных часов в течение недели) учителям предусматривается представление отгулов в зависимости от нагрузки.

5.4.2. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 24 часов. В этот день учитель не обязан присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общешкольных мероприятий учитель обязан принять в них участие.

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

5.4.3. 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.

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

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

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

5.4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.4.7. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю и шестидневная рабочая неделя устанавливается для работников согласно правил внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.4.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

5.4.9. 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.

5.4.10. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.4.11. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016г № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.4.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

5.4.13. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.5.1. 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.

5.5.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.5.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны договорились о том, что:

6.1 Формирование систем оплаты труда работников учреждения, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников,

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений 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 актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации, Удмуртской Республики;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Принимать локальные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, материальной помощи, премиях и др.) с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

6.2.2. На начало учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения, в том числе лиц выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности.

6.2.3. Установить объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов учебной нагрузки в новом учебном году.

При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

6.2.4. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях :

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре")

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

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

6.2.6. При уменьшении учебной нагрузки, в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату, в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

6.2.7. Предупреждать каждого педагогического работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузке и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

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

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

6.2.10. Ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

6.2.11. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

6.2.12. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать. В случае организации и проведения работ в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.2.13. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц, по месту нахождения образовательного учреждения, не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ. В период приостановления работы, работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

6.2.14. Выдавать работникам расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы.

6.2.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).

6.2.16. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков, в соответствии со ст. 127, 139 ТК РФ.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Выплачивать работникам надбавки в размере от 35 до 50% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов (ст. 154 ТК РФ).

6.3.2. При привлечении работников к сверхурочной работе соблюдать, порядок, предусмотренный ст. 99 ТК РФ, обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, при этом продолжительность сверхурочной работы каждого работника не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.3.3. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление

доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.3.4. За время простоя по вине работодателя оплата труда производится в размере - средней заработной платы работника;

6.3.5. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата труда производится в размере - не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) работника (ст. 157 ТК РФ);

6.3.6. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

6.3.7. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты:

- за работу, не входящую в круг обязанностей работника;
- премирование работников;
- выплачивать материальную помощь;
- устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 3) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.3.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.3.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада.

6.3.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

6.3.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.3.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ)

6.3.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

6.4.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Совместно с профсоюзом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц - «День охраны труда», смотр-конкурсы по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

7.2.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона; (ст.4 Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ)

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

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

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

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

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

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

7.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

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

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

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

7.2.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.2.15. Предоставлять профсоюзу для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимать меры к их устранению.

7.2.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2.19. Оборудовать учительскую комнату и санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха работников учреждения.

7.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

7.2.21. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда.

7.2.22. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3.6. 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. Профком обязуется:

7.4.1. Осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Проводят совместную работу и добиваются:

- установления доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размере до 30 % от заработной платы;

- установления ежемесячной стимулирующей надбавки

молодым специалистам в размере до 30% к тарифной ставке (оклада).

8.2. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

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

- рождения ребенка в семье(мужу) – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности с детьми до 14 лет – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

- за непрерывный стаж в данной школе 20 лет и более -2 рабочих дня

8.2.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

8.2.4. Выплачивать работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

8.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.3.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.4. Работодатель обязуется:

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

8.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.4.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4.4. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

8.5. Профсоюз обязуется:

8.5.1. Оказывать содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.5.2. Вести учет среди членов профсоюза о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.5.3. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

8.5.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.5.5. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. 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 первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. 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:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. 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»);

9.3.4. 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;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.7. 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.

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

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

9.5. 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).

9.6. 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, морального 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).

9.7. 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 заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. 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).

9.10. 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).

9.11. 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).

9.12. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

9.14. 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.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

10.3. 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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

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

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса либо на условиях, определенных сторонами.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда;
2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
3. Соглашение по охране труда;
4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

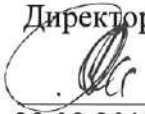
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного органа
Протокол № 45 от «29» августа 2019г

 _____ О.Н. Турова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №17

 _____ О.В. Гильметдинова
29.08.2019г

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Средней общеобразовательной школы №17
г. Ижевска с 01.09.2019 года
принято на общем собрании работников
образовательного учреждения
«27» августа 2019г
Протокол № 5 от «27» августа 2019г

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
Средней общеобразовательной школы №17
г. Ижевска
с 01.09.2019 года

2019-2020 учебный год

Положение об оплате труда работников за счет всех источников финансирования и средств от приносящей доход деятельности МБОУ Средней общеобразовательной школы №17 г. Ижевска

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Правительства Администрации г.Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», решением Городской думы города Ижевска от 21 апреля 2005 года № 317 «Об утверждении Положения об оплате труда и мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений города Ижевска», постановлением Администрации города Ижевска от 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «город Ижевск»
- 1.2 Заработная плата работников школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады по профессиональным квалификационным группам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
 - 1.2.1 Почасовая оплата труда. Часовая ставка из средств приносящей доход деятельности устанавливается в трудовом договоре работника и включает в себя компенсацию за неиспользованный отпуск.
- 1.3 Положение устанавливает порядок назначения, критерии и нормы компенсирующих, стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).
- 1.4 Целью установления компенсирующих, стимулирующих выплат и поощрений за труд является повышение продуктивности и качества работы, ответственности за результаты своего труда, достижение добросовестного исполнения работниками школы своих должностных обязанностей, заинтересованности в улучшении результатах труда.
- 1.5 Заработная плата работникам школы выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.
- 1.6 Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
- 1.7 Доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы работников школы устанавливаются только за дополнительные работы и обязанности, не предусмотренные трудовым договором. Размер определяется в зависимости от качества и объема работ.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

- 2.1 Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности.
- 2.2 Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада

соответствующего руководителя.

- 2.3 Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» и других нормативных документов.
3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается на основании приказа директора по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.
- 3.1 Оплата часов от оказания платных образовательных услуг рассчитывается ежемесячно на основании табеля, который включает в себя учет проведенных часов.
Стоимость одного часа - 160 рублей.

4. Выплаты компенсационного характера

- 4.1. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации - 15%
- 4.2. Выплаты компенсационного характера за почетное звание.
- 4.2.1. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%.
- 4.2.2. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), звание Почетный работник общего образования РФ - 10%.
- 4.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по итогам аттестации рабочего места.
Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.
- 4.4. Выплаты компенсационного характера, за специфику работы:
- 4.4.1 Педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов в размере 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
- 4.4.2 Педагогическим работникам учреждения за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющие ограниченные

возможности здоровья устанавливается доплата в размере 20% оклада, ставки заработной платы

- 4.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.5.1 За работу в ночное время работникам школы устанавливается доплата в размере, не менее, чем 35% часовой тарифной ставки за час работы в ночное время.
- 4.5.2 Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.
- 4.5.3 Выплата за классное руководство определяется в размере 30% за класс комплект с наполняемостью 25 человек - в 1-9 классах, 30% за класс-комплект 10-11 классы

Уменьшение доплаты классным руководителям может производиться в случаях:

- за недостаточную работу по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения до 5%
- за недостаточную работу по охвату дополнительным образованием, через систему кружков, секций, факультативов, клубов, организуемых по месту жительства и в школе до 3%
- за недостатки в организации дежурства в классе, по школе до 8%
- за пропуски уроков учащимися без уважительной причины до 10%
- несвоевременное и некачественное планирование воспитательной работы, не проведение классных часов до 5%

4.5.4 За проверку письменных работ:

- учителям начальных классов за 1 час проверки:
 - по высшей категории до 48 рублей
 - по первой категории до 45 рублей
 - по второй категории до 42 рублей
 - без категории до 35 рублей
- учителям русского языка и литературы, математики за 1 час проверки:
 - по высшей категории до 72 рублей
 - по первой категории до 67 рублей
 - по второй категории до 62 рублей
 - без категории до 55 рублей
- учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, географии, истории за 1 час проверки:
 - по высшей категории до 24 рубля
 - по первой категории до 23 рубля
 - по второй категории до 21 рубль
 - без категории до 18 рублей

4.5.5. За руководство, заведование методическими комиссиями:

- МК учителей математики, физики, технологии, информатики 870 рублей
- МК учителей русского языка и литературы, истории, музыки, ИЗО, МХК 750 рублей
- МК учителей биологии, химии, географии, ОБЖ, физической культуры 870 рублей
- МК учителей начальной школы 870 рублей
- МК учителей иностранного языка 870 рублей
- МК классных руководителей 870 рублей
- МК педагогов дополнительного образования 520 рублей

4.5.6. За заведование кабинетами:

- Мастерские до 5%
- Комплексные мастерские до 5%
- Спецкабинеты:
 - физика до 5%

- химия	до 5%
- биология	до 5%
- информатика	до 10%
Спортивный зал	до 5%

4.5.7. Выплата в соответствии с ФЗ №82-ФЗ от 19.06.2000 года
«О минимальном размере оплаты труда работникам государственных учреждений Удмуртской Республики» до МРОТ

5. Выплаты стимулирующего характера

Учреждению для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20% фонда оплаты труда.

Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплаты компенсационного характера и окладов рабочих не учитываются.

5.1. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

5.1.1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим:

- первую квалификационную категорию надбавка в размере 10% должностного оклада по аттестуемой должности, ставки заработной платы
- высшую квалификационную категорию в размере 20% должностного оклада по аттестуемой должности, ставки заработной платы

5.1.2. Надбавка за почетное звание:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

5.1.3. Выплата за наличие ученой степени:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы.
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.1.4. Выплата молодым специалистам устанавливается до 30% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

5.2.1. руководство НОУ	до 23%
5.2.2. руководство пресс-центра	до 14%
5.2.3. руководство музея истории школы	до 15%
5.2.4. руководство этнографическим музеем	до 14%
5.2.5. обслуживание компьютерной техники в кабинете информатики (за каждый работающий компьютер)	до 5%
5.2.6. за работу по обновлению официального школьного сайта (не реже 2-х раз в месяц)	до 50%
5.2.7. ответственному за антитеррористическую безопасность	до 50%

5.2.8.куратору Республиканской пилотной программы «Молоко»	до 50%
5.2.9.за выполнение обязанностей вахтера	до 30%
5.2.10.за работу с школьными билетами	до 55%
5.2.11.за работу с электронной почтой	до 150%
5.2.12.ведение учета рабочего времени сотрудников и составление табеля	
- работников администрации, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала	до 40%
- педагогических работников	до 40%
5.2.13.организацию предпрофильной подготовки и профильного обучения, курирование классов различной направленности	до 50%
5.2.14.за курировании детских общественных организаций	до 15%
5.2.15.организация работы социально-психологической службы	до 100%
5.2.16.за курирование работы:	
а)программы «Здоровье»	до 30%
б)программы экологического направления	до 50%
в) проектов Программы развития школы	до 100%
г)проекта «Школьный двор: в согласии с природой»	до 50%
д)проекта «Интеркультура»	до 100%
е)по комплектованию групп обучающихся для отдыха в лагерях	до 20%
ж) по формированию фондов учебников по ФГОС нового поколения	до 50%
з) проекта «Семейное волонтерство	до 100%
и) программа «Культура питания»	до 100%
к) проект «Сетевое школьное сообщество»	до 100%
л) проект «Юбилей»	до 100%
м) проект Мульт-студия «Кадры»	до 150%
5.2.17.за работу председателем профсоюзного комитета	до 28%
5.2.18 руководство центром развития дополнительного образования детей и взрослых	до 50%
5.2.19.организатору бесплатного питания (более 30 классов)	до 30%
5.2.20.за работу школьным инструктором по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	до 13%
5.2.21.за участие в экспериментальной деятельности в режиме школьной экспериментальной площадки. федеральной инновационной площадки	до 50%
5.2.22.содержание в исправном состоянии системы видеонаблюдения, локальной компьютерной сети, турникетов электромеханических нормально открывающих «Ростов-Дон Е9 М1-IP»	до 60%
5.2.23.увеличение объемных показателей (превышение проектной наполняемости школы обучающимися, обслуживание дополнительных, стоящих на балансе учреждения зданий)	до 180%
5.2.24.организация работы групп продленного дня	до 100%
5.2.25. ведение мониторинга «Оценка уровня информатизации в образовательном учреждении»	до 15%
5.2.26.руководство работой методического совета	до 70%
5.2.27.за организацию дистанционных олимпиад, конкурсов, обучения	до 40%
5.2.28.руководство работой экспертного совета	до 10%
5.2.29.за работу по противодействию терроризму, организацию безопасной среды	до 20%
5.2.30.руководящему составу за выполнение обязанностей начальнику штаба ГО и ЧС	до 20%
5.2.31.главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности, кассовых операций, сохранности кассы	до 150%
5.2.32.за разъездной характер работы	до 100%
5.2.33.за выполнение дополнительной работы, связанной с обеспечением сохранности дополнительного (отдаленного) объекта находящегося на балансе школы	до 60%

5.2.34. за работу комиссии по закупке товаров, работ, услуг руководителю комиссии, секретарю	до 30%
5.2.35. за увеличение объема работы при ведении учета по материальному и расчетному отделу работникам бухгалтерской службы, планирование бюджетных средств приводящих к оптимизации экономической политике учреждения	до 40%
5.2.36. за ведение электронного мониторинга	до 50%
5.2.37. за ведение делопроизводства, архива	до 100%
5.2.38. за организацию работ по размещению Муниципального заказа	до 200%
5.2.39 за интенсивность и напряженность в работе, связанной с превышением нормированного рабочего времени	до 300%
5.2.40. за координацию бухгалтерского учета ведение экономической политики по внебюджетным средствам	до 100%
5.2.41. за работу с фондами социального, медицинского страхования, пенсионного страхования, работу по воинскому учету	до 30%
5.2.42. за увеличение интенсивности и напряженности работы в связи с сезонностью уборщицам служебных помещений	до 100%
5.2.43. за работы не входящие в должностные обязанности (пошивка, починка, стирка шторм, халатов, фартуков, скатертей, утепление окон, косметический ремонт вверенной территории)	до 100%
5.2.44. за работу по озеленению школьной территории и неучебных помещений школы (рекреаций)	до 130%
5.2.45 за ведение документооборота	до 100%
5.2.46 за выполнение обязанностей механика	до 200%
5.2.47 за дополнительную работу в подготовке и организации платных образовательных услуг	до 20000 рублей
5.2.48 за работу по подготовке документов, размещению в электронных системах	до 100%
5.2.49 за подготовку и подшивку документов	до 200%
5.2.50 за дополнительную нагрузку, связанную с замещением заболевшего или отсутствующего работника, но не оплачиваемую, как замена	до 200%
5.2.51 за научно-исследовательскую работу с учащимися	до 20%
5.2.52 за консультирование и рецензирование рефератов в период итогового контроля выпускников (не более 2-х месяцев)	до 10%
5.2.53 за работу по аттестации рабочих мест	до 10%
5.2.54 за организацию внеклассной воспитательной работы по физическому воспитанию (35 классов)	до 100%
5.2.55 за проведение занятий спец групп по физической культуре	до 10%
5.2.56 работы по переоценке библиотечного фонда	до 20%
5.2.57 организация работы с отрядами детского общественного движения	до 100%
5.2.58 организация и проведение туристическо-краеведческих мероприятий	до 20%
5.2.59 за выполнение нерегламентированных отчетов и расчетов	до 200%
5.2.60 за оформительскую работу к проведению школьных праздников, конкурсов, открытых мероприятий	до 100%
5.2.61 за проведение ремонтных работ здания	до 200%
5.2.62 за ремонт оборудования, мебели, наглядных пособий, технических средств ОУ	до 100%
5.2.63 за организацию общественно-полезного труда учащихся	до 35%
5.2.64 за содержание хоккейной коробки (ноябрь-апрель)	до 100%
5.2.65 за дополнительные работы связанные с ликвидацией последствий ЧС и аварий	до 300%
5.2.66 за погрузочно-разгрузочные работы	до 150%
5.2.67 за выполнение ремонта техники стоящей на балансе	до 100%

5.2.68 за дополнительную уборку площадей в связи с проведением массовых мероприятий	до 200%
5.2.69 за руководство пунктом проведения ЕГЭ, ОГЭ	до 90%
5.2.70 за создание сайта и его использование в работе школьного сообщества	до 100%
5.2.71 за использование информационных технологий	до 30%
5.2.72 за подготовительную работу к урокам, требующим изучения множества источников	до 60%
5.2.73 за наставничество	до 10%
5.2.74 за создание авторских программ	до 20%
5.2.75 за работу по подготовке материалов для стимулирующих выплат	до 20%
5.2.76 за работу по заполнению, ведению системы АИС «БАРС.Образование-Электронная школа»	до 250%
5.2.77 за необходимость подготовительной работы по организации спортивно-массовой и культурно-просветительской работы	до 100%
5.2.78 по результатам года	до 35 тыс. рублей
5.2.79 за добросовестное отношение к труду, исполнение должностных обязанностей	до 200%
5.2.80 за творческую активность	до 55%
5.2.81 за работу с системой электромеханических турникетов	до 200%
5.2.82 за перевод каталога из бумажного в цифровой носитель	до 100%
5.2.83 за организацию профориентационной работы по программе «Мой профессиональный выбор»	до 50%
5.2.84 за формирование учебно-методической базы по профориентации	до 30%
5.2.85 за организацию работы детско-родительского клубного движения	до 50%
5.2.86 за сопровождение по маршрутам школьного автобуса	до 130%
5.2.87 курирование вопросов связанных с эффективным регулированием расстановки учебных занятий основного общего и дополнительного образования	до 100%
5.2.88 руководителям служб	до 100%
5.2.89 за работу лаборанта	до 50%
5.2.90 за работу руководителя предметной группы	до 50%
5.2.91 за деятельность в общешкольном проекте «Вместе-дружная семья»	до 50%
5.2.92 руководство школьным информационно-библиотечным центром	до 50%
5.2.93 за ремонт и настройку музыкальных инструментов в духовом оркестре	до 100%
5.2.94 руководство духовым оркестром (репертуар, концертная деятельность на школьных мероприятиях)	до 100%
5.2.95 организация работы информационно-издательского центра	до 100%
5.2.96 ответственность и контроль за своевременную достоверность предоставленных сведений посещаемости обучающихся на занятиях	
5.2.97 за организацию работы театральной студии	до 100%
5.2.98 ответственному лицу по обеспечению безопасности движения на транспорте	до 100%
п.5.2.99 за выполнение дополнительной работы, связанной с обеспечением сохранности ограждения школьной территории	до 100%
5.2.100 за работу по организации движения автобусов и их функционирование, полное и качественное ведение документооборота, контроль над расходом топлива	до 100%
5.2.101 за организацию иной приносящей доход деятельности (за исключением доходов от организации питания, сдачи имущества в аренду) в размере 3% от полученного дохода (от поступивших денежных средств на лицевой счет по КОСГУ 130)	

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее

чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Уменьшение или снятие размеров выплат

Размеры выплат могут уменьшаться или сниматься приказом директора школы по следующим причинам:

до 100%

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении выплат;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы).

5.3. Премияльные выплаты:

5.3.1. по итогам работы (месяц, квартал, год)

до 100%

Критериями к материальному поощрению являются:

- наличие благодарностей за хорошую учебно-воспитательную работу с обучающимися, эффективная работа по формированию положительной мотивации к учению, осознанному соблюдению дисциплины;
- высокое качество знаний, умений навыков обучающихся;
- эффективная организация методической работы, способствующая повышению качества УВП в школе, участие в инновационной работе учреждения;
- деятельность по обобщению, распространению передового педагогического опыта, проведение открытых уроков, семинаров;
- высокие достижения в организации и постановке внеклассной воспитательной работы с обучающимися
- организация работы по улучшению взаимодействия своевременного обеспечения ресурсами материальными, нормативно-правовыми для

высоких результатов

5.3.2. за выполнение особо важных или срочных работ до 200%
Критериями к материальному поощрению являются:

- высокие результаты образовательного процесса;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- участие в проведении мероприятий, в т.ч. массовых;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- активное участие в общественной жизни образовательного процесса;
- активное сотрудничество и взаимодействие с родительской общественностью, другими социальными и педагогическими партнерами;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности
- ответственное отношение к профессиональному долгу

5.4. Единовременные премии

5.4.1. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами и праздничными датами до 20 тыс. рублей

5.4.2. В связи с юбилейными датами сотрудников:

- 50 лет до 50%
- 55 лет до 75%
- 60 лет до 100%
- 70 лет до 100%

5.4.3. При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100%

5.5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ

- за результативное участие в школьном туре олимпиад до 100%
- за результативное участие в муниципальном этапе всероссийской олимпиады школьников
 - победители до 75%
 - призеры до 50%
- за участие в мероприятиях до 50%
- лауреатам конкурса «Педагог года» до 5 тыс. рублей
- учителям, подготовившим победителей и лауреатов НПК и 2,3 туров Всероссийской олимпиады школьников:
 - победители до 75%
 - призеры до 50%
- за высокие результаты ЕГЭ до 6 тыс. рублей
- за укрепление и сохранение материально-технической базы школы, обслуживание электронной вычислительной техники до 100%
- за своевременную сдачу отчетов до 100%

6. Материальная помощь

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника школы в размере (на основании письменного заявления) до 30000 рублей;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы, семье умершего при смерти работника школы в размере (на основании свидетельства о смерти) до 2000 рублей;
- по состоянию здоровья работника школы, при необходимости приобретения дорогостоящего лечения (на основании подтверждающих документов) в размере одного должностного оклада.

7. Директору школы.

Компенсационные и стимулирующие выплаты назначаются в соответствии с приказом Управления образования Администрации города Ижевска, в том числе:

- за почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы.
- за высшую квалификационную категорию в размере 20% должностного оклада по аттестуемой должности, ставки заработной платы;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% должностного оклада по аттестуемой должности, ставки заработной платы;
- за проверку тетрадей (письменных работ) в размере 15% должностного оклада
- за организацию иной приносящей доход деятельности (за исключением доходов от организации питания, сдачи имущества в аренду) ежемесячная оплата из средств от иной приносящей доход деятельности с 01.01.2017 года в размере 5% от полученного дохода (от поступивших денежных средств на лицевой счет по коду 130)

8. Работодатель несет материальную ответственность за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

ПРИНЯТО
Протокол Педагогического
совета № 5
«29» апреля 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №17
О.В. Гильметдинова
Приказ № 177 от «30» апреля 2020г.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №17

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189 - 190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ, нормативных правовых актов РФ, УР, муниципальных нормативных правовых актов и Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы №17 (МБОУ СОШ №17).

1.2. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени созданию условий для эффективной работы коллектива.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными актами школы.

1.6. Настоящие Правила обязательны для ознакомления при приеме на работу в школу.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом, коллективным договором.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. При приеме на работу Работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение 3 дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

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

2.4. При заключении трудового договора необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые до 01.01.2021 года или работник или поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании; о квалификации и наличии специальных знаний;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при поступлении (до оформления приема) на работу работник проходит обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний. Обязанность по организации проведения предварительного осмотра работников возлагается на работодателя за счет его средств.

По результатам проведения медицинского осмотра работник предоставляет в школу медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.5. При приеме на работу работник обязан ознакомиться со следующими документами: Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, приказом по охране труда и соблюдению техники безопасности, должностной инструкцией, локальными актами, касающимися компетенции поступающего на работу, коллективным договором.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок, оговоренный коллективным договором (п.2.4).

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.

2.8. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек по 31.12.2020 года.

2.9. Работодатель продолжает вести трудовую книжку на бумаге в соответствии со ст.66 ТК РФ, если работник сообщил о своем положительном выборе и подал заявление в срок до 31.12.2020 года включительно.

2.10. При письменном заявлении работника с просьбой предоставлять сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ работодатель выдает бумажную трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника с 01.01.2020 года.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.13. Трудовая книжка и личное дело директора школы ведутся и хранятся у учредителя.

2.14. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением случаев временного перевода на другую работу по производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.15. Директор обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: -появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке предварительный и периодический медицинский осмотр;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.18. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников работодатель руководствуется действующим законодательством и коллективным договором.

2.19. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и принимать меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся, принимать необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы.

3.6. Администрация обязана согласовать с профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация, совместно с профсоюзной организацией разрабатывает проект коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленном действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив о перспективах развития, об изменениях структуры, штатах, о бюджете, расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.9. Администрация имеет право на посещение уроков с целью осуществления контроля образовательного процесса.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым кодексом РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным Государственным стандартом, системой стандартов безопасности труда и коллективным договором;

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

- предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школой в предусмотренных Трудовым кодексом, Уставом и коллективным договором.
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 4.2. Работник обязан:
 - работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
 - соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
 - соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
 - быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;
 - систематически повышать свой культурный уровень, деловую квалификацию; содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - беречь и укреплять собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу;
 - проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя, если иное не установлено трудовым договором, и кроме работников, выполняющих трудовые функции по направлениям работы или должностям, поименованным в пп.5.2., 5.3.

5.2. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя при выполнении трудовых функций по следующим направлениям работы или должностям, если иное не установлено трудовым договором: руководящим (заместитель директора) и педагогическим работникам (учитель, воспитатель, методист), участвующим в реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования; заместителям директора по АХР, по безопасности, главному бухгалтеру, подолжностям учебно-вспомогательного персонала.

- 5.3. По графику сменности устанавливается работа для сторожей; график работы ежемесячно составляется заместителем директора по АХР и утверждается директором. Работодатель вправе вводить суммированный учет рабочего времени.
- 5.4. Режим работы школы на учебный год определяется ежегодно приказом директора по школе.
- 5.5. Выходным днем для работников является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.
- 5.6. Продолжительность рабочей недели для работников - 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.
- 5.7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются приказом Министерства образования и науки РФ от 1 мая 2016 г. N 536, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.8. Продолжительность рабочего времени состоит:
- а) нормируемая часть рабочего времени работников;
 - б) другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей.
- 5.9. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, устанавливается с учетом приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601.
- 5.10. Выполнение педагогической работы учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.11. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 5.12. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
- 5.13. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
 - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению

их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

5.14. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

5.15. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

5.16. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в отсутствие такого акта на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

5.17. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

5.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.19. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем, на условиях, предусмотренных в трудовом договоре, днем может быть установлен особый

режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.20. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.21. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.22. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.23. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.24. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

5.25. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.26. Педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, администрация имеет право ежегодно устанавливать день, свободный от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату - для самостоятельной работы по повышению квалификации, в соответствии с единым графиком по согласованию с методическими объединениями педагогов и профсоюзным комитетом.

- 5.27. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.
- 5.28. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса
- 5.29. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в школе. График дежурств утверждается директором. График доводится до сведения работников.
- 5.30. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурство на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного до 2,5 часов.
- 5.31. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней.
Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.32. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.33. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.34. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству на основании заявления и трудового договора предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска.
- 5.35. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года.
- 5.36. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно в первый день болезни или при экстренной госпитализации в течение трех дней информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.
- 5.37. В период организации образовательного процесса (ведения урока) запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
 - отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
 - удалять учащихся с уроков;
 - курить в помещениях и на территории школы;
 - отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
 - отвлекать педагогических и руководящих работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.
 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Установление учебной нагрузки учителей:

5.38. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год (на год и (или) отдельно по полугодиям).

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

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

5.41. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которыми прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

5.42. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

5.43. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.44. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

5.45. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.46. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.47. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

5.48. Учебная нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

5.49. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Время отдыха:

5.50. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни; отпуска.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха: с 13.00 по 14.00; младшему обслуживающему персоналу, иным работникам - с 12.00 по 13.00, если иное время не установлено графиком работы, трудовым договором, иным документом.

5.51. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не разрешается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

5.52. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Меры поощрения и взыскания.

- 6.1. В школе применяются меры морального поощрения работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №17.
- 6.2. В школе существуют следующие меры поощрения:
- объявление благодарности;
 - награждение Почетной грамотой Администрации Ленинского района города Ижевска, Управления образования Администрации города Ижевска, Администрации города Ижевска, и т.д.;
 - представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
 - памятный подарок;
 - денежное поощрение.
- 6.3. Поощрение объявляется приказом по школе.
- 6.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
- 6.5. За совершение дисциплинированного проступка, т.е. неисполнение и ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей применяются следующие дисциплинированные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.
- 6.8. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.
- 6.9. До применения дисциплинарного взыскания работник обязан предоставить объяснение в письменном виде работодателю. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
- 6.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 6.11. 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 совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 6.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать данный приказ составляется соответствующий акт.
- 6.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 6.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит:

- из должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

7.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.

7.3. Работнику могут быть выплачены и иные виды стимулирующих выплат, установленных Положением об оплате труда.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам 11-го и 26-го числа каждого месяца.

7.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

7.6. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;

- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативных актов Российской Федерации.

8.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №3
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2020 год

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ СОШ № 17 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во раб-х, которые улучшили условия труда		Кол-во раб-х, высвоб. от тяж. физ. работ	
							всего	В том числе женщин		всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационно-технические мероприятия										
1	Обучение по охране труда работников ОУ	Чел.	4	3200 руб.	Май, октябрь	Гильметдинова ОВ, директор	4	3		
2	Приобретение сигнальных цветов и знаков безопасности			2000 руб.	Июль, август	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96		
3	Заключение договора на вывоз ТБО и крупногабаритных отходов			140000 руб.	В теч. года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96		
4	Утилизация ламп	Шт	300	45000 руб	Июнь-август	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96		
5	Техническое обслуживание АПС			43200 руб.	В теч.года	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96		

№	Наименование	Единица измерения	Количество	Сумма в руб.	В теч. года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	20	18
7	Замена окон	кв.м.	700,83	5207000,95 руб.	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96
8	Приобретение спортивного инвентаря			4000 руб	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	5	2
9	Приобретение электротоваров	Шт.	30	10000 руб.	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96
10	Высотные работы по очистке кровли			15000 руб.	Февраль-март	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96
11	Бесплатная выдача по нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.	Чел.	25	20000 руб.	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	25	18
12	Обеспечение структурных подразделений учреждения освидетельствованными первичными средствами пожаротушения	Шт.	50	10000 руб	Июль	Пантохин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96
13	Ремонт кровли	кв.м.	300	4203000,99	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96
14	Ремонт автобуса			42000	В теч.года	Пантохин В.С., зам. дир. по безопасности	2	0
15	Аварийное обслуживание коммуникаций			12000	В теч.года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96
16	Замена фильтра в питьевом фонтанчике	шт	1	5200	Июнь, декабрь	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96

№	Содержание мероприятия	шт.	с	д	сумма	в теч. года	Давлетова Л.Г., зам. дир. по АХР	19	14
18	Физическая охрана				325000	В теч. года	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96
19	Выезд наряда полиции по тревожной кнопке				22776	В теч. года	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96
20	ТО системы видеонаблюдения				22800	В теч. года	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96
21	Разработка планов эвакуации				22000	В теч. года	Пантюхин В.С., зам. дир. по безопасности	119	96

Лечебно-профилактические мероприятия

1	Организация ежегодных и периодических медицинских осмотров в установленном порядке	Чел.	119		70000 руб	Июль, август	Гильметдинова ОВ, директор	119	96
2	Обучение по оказанию первой доврачебной медицинской помощи	Чел.	85		17000 руб	Май	Гильметдинова ОВ, директор	85	75
3	Организация и проведение предрейсового и послерейсового осмотра водителей автобуса	Чел.	2		42000 руб	В теч. года	Гильметдинова ОВ, директор	2	0

Санитарно-гигиенические мероприятия

1	Бесплатная выдача мыла и обеззараживающих средств	Чел.	25		10000 руб	В теч. года	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	25	18
---	---	------	----	--	-----------	-------------	---------------------------------	----	----

№	Подразделение			10134	Ежемесячно	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	90
3	Дезинсекция			7800	По необходимо сти	Давлетова Л.Г. зам. дир. по АХР	119	96

Директор школы:



О.В. Гильметдинова

Председатель профсоюзного комитета:



О.Н. Турова

09.01.2020г.

Приложение №4

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №17

О.В. Гильметдинова

« 16 » *сентября* 20 *10* г.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
(СИЗ) работникам МБОУ СОШ №17

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Пункт Приказа Минтруда РФ от 9.12.2014 г. №997 н	Дополнительные СИЗ	Норма выдачи дополнительных СИЗ на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Водитель	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с точечным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 12 пар	п.11	Жилет сигнальный	1 шт.
2.	Гардеробщик	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений	Дежурные 1 шт	п. 19	-	-
3.	Дворник	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п.23	-Костюм для защиты от загрязнений зимний -Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 пара

4.	Библиотекарь	покрытием -Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.30	-	-
5.	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов -Щиток защитный лицевой или очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	п.135	-	-
6.	Сторож(вахтер)	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар	п.163	-	-
7.	Уборщик служебных помещений	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	п.171	-	-

Пронумеровано и прошнуровано

58

листов

Директор МБОУ СОШ № 17

 О.В. Гильметдинова

