



**Коллективный договор
между первичной профсоюзной организацией
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения Мирнинской средней общеобразовательной
школы Тайшетской районной организации
общероссийского Профсоюза работников образования
и администрацией муниципального казенного
общеобразовательного учреждения Мирнинской средней
общеобразовательной школы
муниципального образования "Тайшетский район"
на 2021 – 2024 гг.**



2021 год



1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы муниципального образования "Тайшетский район", в лице ее директора Сучковой Марины Васильевны, представляющая интересы работодателей (далее - администрация);

- и первичная профсоюзная организация муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы муниципального образования "Тайшетский район", Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза образования в лице её председателя Новиковой Натальи Евгеньевны – представляющая интересы работников образовательного учреждения (далее - профком).

- юридический адрес: 665062 Иркутская область, Тайшетский район, село Мирный, улица Школьная, дом 20.

Настоящий коллективный договор:

- является локальным правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-экономических, трудовых и профессиональных отношений на уровне образовательной организации;

- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области;

- определяет условия оплаты и охраны труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;

- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников образовательной организации, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2. Основой для заключения настоящего КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА является **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ** между районным комитетом Профсоюза работников образования, Управлением образования администрации Тайшетского района, Управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района и администрацией муниципального образования "Тайшетский район" на 2018 - 2021 гг.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на:

1.3.1. работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза на основании Устава Профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации.

1.3.2. работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы, не являющихся членами профсоюза, но лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Договора путем подачи заявлений в ПК с просьбой представлять их интересы.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке.

На указанных работников распространяются условия настоящего Договора в объеме, гарантированном только трудовым законодательством.

1.5. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 21.06.2021 года и действует по 21.06.2024 года.

Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 21.05.2021 года.

2. Обязательства сторон, подписавших Коллективный договор

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организации;

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных смотров и фестивалей;

2.1.3. Направлять по запросу контролирующих сторон, в т.ч. Профсоюза, имеющуюся в распоряжении информацию, по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информацию о состоянии материально-технической базы учреждения, условий и охраны труда в учреждении;

- показатели кадровой обеспеченности учреждения;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.2. *Администрация обязуется:*

2.2.1. Предоставлять работникам возможность прохождения ДПО (дополнительного профессионального обучения) за счет средств, доведенных до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования.

2.2.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников образовательной организации.

2.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда.

2.2.4. Организовывать подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников в образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Производить компенсацию педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;

2.2.6. Обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. *Профсоюзный комитет обязуется:*

2.3.1. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в РК Профсоюза или в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.3.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

- участия работников или их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

3.2.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

3.2.3. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, ПК и работников образовательного учреждения и регистрируются в РК Профсоюза и в органе по Труд.

3.3. Стороны обязуются:

3.3.1. Обеспечивать участие представителей сторон **социального партнерства** на заседаниях коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

3.3.2. Информировать коллектив работников, родительскую общественность через собрания (конференции) о социально-экономических отношениях, существующих в образовательной организации, о своей деятельности по решению возникающих проблем.

3.4. Администрация образовательной организации обязуется:

3.4.1. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

3.4.2. Представлять в Профсоюзный комитет проекты нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения ПК (согласования).

3.4.3. Обеспечивать участие представителей ПК в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации педагогических и руководящих работников, а именно:

с обязательным учетом мнения представительного органа

- утверждается порядок проведения аттестации в организации (ст. 81 ТК РФ);

- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);

- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);

- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ;

- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);

- работодателем определяются Список должностей и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

- работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

3.4.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:

- на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);

- на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);

- на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ)

3.4.5. Обеспечивать свободный доступ работников организации к ознакомлению с настоящим Коллективным договором.

3.5. Комитет Профсоюза обязуется:

3.5.1. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

4.2. С заместителями руководителя образовательных учреждений трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Уставом учреждения срок трудового договора с заместителями руководителей устанавливается не менее 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

4.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

4.6. Администрация образовательного учреждения обязуется:

4.6.1. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательной организации;

4.6.2. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

4.6.3. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений в сельских образовательных организациях осуществлять только с согласия схода жителей.

4.6.4. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.6.5. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.6. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Комитет Профсоюза обязуется:

4.7.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

4.7.2. Сообщать РК Профсоюза, Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор

4.8. Администрация обязуется:

4.8.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) и правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

4.8.2. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.8.3. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.4. В зависимости от должности педагогического работника, с учетом особенностей его труда, **объем учебной нагрузки**, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

4.8.5. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

4.8.6. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

4.8.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

- с работником организации - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового

договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- с руководителем организации - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий - в Организации. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.8.9. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- Единых квалификационных справочников, в т.ч.:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

4.8.10. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.8.11. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.8.12. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеет педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 г.;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 55 лет - женщины, 60 мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначением по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, лиц, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.8.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании»;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет);

- увольнение членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома по правилам со ст. 82 ТК РФ.

4.8.14. При высвобождении работников по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

4.8.14.1. информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под распись)- не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

4.8.14.2. в соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

4.8.14.3. принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под распись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

4.8.14.4. создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

4.8.14.5. оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу при последующем возникновении вакансий.

4.8.15. В соответствии со ст.77 п.7 и 178, ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;

- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;

- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;

- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

4.8.16. Выплачивать увольняемым работникам образовательных учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при:

- расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения;

- сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.8.17. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения профкома.

4.8.18. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;

- окончательный расчет;

- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н);

- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

4.8.19. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправление их по почте.

4.9. Администрация обязуется:

4.9.1. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по профилю педагогической деятельности, содержанию образования не реже одного раза в три года (п. 2, ч. 5, ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ) для чего:

4.9.1.1. Урегулировать организационные, и финансовые вопросы, непосредственно связанные с дополнительным профессиональным образованием работников, в том числе:

- по предоставлению гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- по направлению работника на обучение за счет бюджетных ассигнований, либо оплате обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат, в рамках доведенных ассигнований, на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

4.9.1.2. Сохранять согласно статье 187 ТК РФ место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.9.2. Определять необходимость ДПО работников для собственных нужд (статья 196 ТК РФ). Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

4.9.3. Отражать в Трудовом договоре следующее:

- обязанности работодателя по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;

- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

4.9.4. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками (статья 168 ТК РФ), т.ч.:

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- транспортные расходы;

- расходы по найму жилого помещения.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной статье определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В случае если предоставление гарантий осуществляется в полном объеме, работник не вправе без уважительных причин отказать от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение

указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

4.10. Комитет Профсоюза обязуется:

4.10.1. Принимать необходимые меры по восстановлению прав работника, в случае если его право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, путем обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд), Четырехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении муниципального образования «Тайшетский район», либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

4.10.1. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

4.10.2. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

4.10.3. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- разработать совместно с администрацией Положение о КТС и утвердить его на открытом профсоюзном собрании, либо собрании трудового коллектива.
- выдвигать кандидатуру в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

4.10.4. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

4.10.5. Совместно с администрацией, в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы организации, включить в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;
- проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

4.11. Трудовой распорядок организации устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

Администрация обязуется:

4.11.1. При взаимодействии с первичной профсоюзной организацией обеспечить разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.11.2. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. При возможности предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

4.11.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

4.11.4. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

4.11.5. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

4.11.6. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ)
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения (или с сохранением) заработной платы.

4.11.7. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

4.11.8. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

4.11.9. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии

или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении общешкольных и классных мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

Отпуск

4.12. Администрация обязуется:

4.12.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с профкомом, и обеспечить наличие сопутствующей документации а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.12.2. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года. Претендовать на ежегодный отпуск за первый год работы сотрудник может через полгода непрерывной работы в организации

4.12.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

4.12.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.12.5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.12.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12.10. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки.

4.12.11. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

4.12.12. Предоставлять дополнительные, оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством) исчисляемые в календарных днях:

- за достижение высоких показателей в труде - 1 -2 дня;
- за выполнение особо важного (особо сложного) задания - 1 -2 дня;
- за звание «Заслуженный учитель» -2 дня;
- за звание «Почетный работник общего образования» - 2 дня;

- за звание «Ветеран труда» -1-2 дня;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы -1-2 дня;
- в связи с юбилейными датами рождения (например: 50, 55, 60 лет)-1-2 дня.

4.12.13. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях)

- в случае бракосочетания члена семьи работника до - 3 дней
- работникам в связи с рождением ребенка - до 5 дней;
- в связи с проходами члена семьи в армию - до 3 дней;
- вступление в брак самого работника - до 5 дней;
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней;
- допущенных к вступительным экзаменам, в высшие (15 дней) и средние (10 дней) учебные заведения, поступающим и обучающимся в аспирантуре - на время экзаменов или экзаменационной сессии;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника, по согласованию с работодателем, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- в других уважительных случаях, по согласованию с администрацией учреждения.

4.12.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 286 ТК)

4.12.15. Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК, и периодических, в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся предварительные осмотры (обследования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития № 83 от 16 августа 2004 г)

5.2. Администрация обязуется:

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», майскими 2012 года Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции.

5.2.2. Работодатель обязан выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца; заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.3. Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

5.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательной организации, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательной организации (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

5.2.5.2. Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад.

5.2.5.3. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера 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 равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ.

5.2.5.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома);
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.2.6. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.7. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.8. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;

5.2.10. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

5.2.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы

	безопасности жизнедеятельности* (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель (ДЮСШ)	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.

5.2.12. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

5.2.13. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	0,10 – для первой категории 0,15 – для высшей категории
Педагог - организатор	
Социальный педагог	
Педагог – психолог	0,10 – для первой категории 0,18 – для высшей категории
Учитель	
Воспитатель	0,3 – для первой категории 0,5 – для высшей категории
Педагог - библиотекарь	
Учитель - логопед	

5.2.14. Установить ежемесячную надбавку:

- в размере до 20% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы за счет ФОТ образовательного учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере

образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы Работникам образовательных учреждений, имеющим Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (федерального уровня)

- в размере до 10% от минимального размера оклада (ставки) заработной платы педагогическим работникам, являющимся руководителями районных методических объединений,

5.2.15. Производить единовременную выплату в размере 30, 20, 10 тысяч рублей победителям отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», занявших соответственно I, II, III место по истечении календарного месяца, в течение которого был проведен конкурс

5.2.16. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента

- вынесения главной аттестационной комиссией соответствующего решения;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.2.17. В соответствии со ст. 151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.3. Выполнение в ОО ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

5.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставлявшемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;

а так же:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях.

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов Управления образования администрации Тайшетского района.

5.5. В целях социальной поддержки и закрепления в организации молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач, установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

Из них, окончившим педагогические образовательные учреждения с дипломами «С отличием»,

установить за счет средств муниципального бюджета доплату:

- 15% (до 2 лет работы).

5.5.1. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;

- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;

- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;

- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

5.5.2. Выплачивать единовременное денежное пособие в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) из районного бюджета, за исключением специалистов, которым оказывается финансовая поддержка по другим программам.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работники, занятые в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут рассчитывать на доплату за «вредность» не менее 4 % к тарифной ставке (окладу) на основании ст. 147 ТК РФ, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.7. Комитет Профсоюза обязуется:

5.7.1. Установить профсоюзный контроль за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

5.7.2. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза перед администрацией образовательной организации.

5.7.3. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

5.7.4. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых членов Профсоюза из числа педагогических работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе, стимулирования положительной мотивации профсоюзного членства, развития их творческой активности и инициативы при реализации социальных задач, по представлению председателя ППО установить молодым специалистам - членам Профсоюза единовременное денежное пособие в размере 1500 рублей из бюджета районной организации.

5.7.5. В целях социальной поддержки и закрепления в организациях образования молодых членов Профсоюза, действуя в рамках Положения о Стипендиальном фонде, установить Стипендиальный фонд в размере 30000 рублей для организации деятельности и поощрения членов Молодежного Совета районной организации Профсоюза.

5.8. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах.

6. ОХРАНА ТРУДА

Улучшение условий, охраны труда: Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны Договора обязуются:

6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2. Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и положением об организации службы охраны труда в ОО, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.4. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности образовательной организации к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля уполномоченному Профсоюзу, членам комитета (комиссии) по охране труда.

6.6. Ежегодно проводить обучение ответственных по охране труда в соответствии с планом графика Управления образования.

6.7. В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.

6.8. Регулярно проводить обучение работников образовательного учреждения по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.9. Обеспечивать контроль над соблюдением безопасных условий труда и учёбы в образовательной организации.

6.10. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в образовательном учреждении в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в планом мероприятий.

6.11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением ввести в штатное расписание должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда (для ОО, численность работников в которых превышает 50 человек)

6.12. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.13. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

6.14. Стороны закрепляют в Коллективном договоре гарантии и компенсации по результатам проведенной СОУТ:

6.14.1. Работодатель, согласно ч. 1, 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", спецоценку организует за свой счет, привлекая на основании договора организацию, специализирующуюся в этой области. Проводить спецоценку правомочны только аттестованные эксперты.

6.14.2. Проводить СОУТ, как минимум, 1 раз в 5 лет (ч. 4 ст. 8 закона № 426). В определенных ст. 17 того же закона случаях (например, при вводе новых РМ), руководитель обязан организовать спецоценку вне установленного плана в сроки, установленные указанной нормой (например, в течение года после ввода новых РМ)*.

6.14.3. Спецоценка проводится работодателем в соответствии с регламентом проведения процедуры.

6.14.4. «Гарантии и компенсации по результатам СОУТ». Объем предоставляемых льгот напрямую зависит от класса условий труда (Приложение №4)

Компенсации работникам «за вредность» не могут быть уменьшены, если спецоценка подтвердит, что у работника сохранились прежние условия труда.

6.14.5. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовых договоров.

6.15. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными или трудовыми договорами. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.16. Обеспечивать работников образовательной организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации; в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.17. Проводить бесплатное обучение работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

6.18. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях прекращения работы по причинам:

- ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда,
- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

6.19. При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

6.20. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда по согласованию с работодателем.

6.21. Содействовать организации Службы Здоровья работников образования через:

- организацию горячего питания работников на базе образовательной организации;

- оздоровление работников, в том числе семейного, в том числе с детьми, в санаторно-курортных и иных учреждениях через участие в работе оздоровительного фонда районной организации Профсоюза, программы Министерства образования Иркутской области, Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, районного совета ветеранов и др.

- участие в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях

6.22. С учетом мнения РК Профсоюза применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работающих руководителей образовательных организаций, работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;

- награждения почетной грамотой;

- награждения ценным подарком;

- представления к награждению знаками отличия муниципальных, областных и федеральных органов образования, знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

Районный комитет Профсоюза обязуется:

6.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.24. Оказывать необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, контроле за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

6.25. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, общественных инспекторов по ОТ Профсоюза, в том числе путем представления членов Профсоюза к награждению грамотами и др. знаками отличия районного, областного и Центрального комитетов Профсоюза.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны принимают обязательство:

7.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

7.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

7.1.2. организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха детей работников образования (за счет средств областного и муниципальных бюджетов);

7.1.3. организации оздоровления работников, в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

7.1.4. соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

7.1.5. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками;

7.1.6. оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии);

7.1.7. направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 лет в течение всей трудовой деятельности.

Администрация :

7.2. Признает профсоюзный комитет как представителя работников образовательной организации, в соответствии со ст.ст. 23-55 ТК РФ

7.3. Соблюдает в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с РК Профсоюза вопросов:

- сокращения штатов, т.ч. образовательных организаций;

- увольнения по инициативе администрации, т.ч. образовательных организаций, при этом: увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей), руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5, 7, 8 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т. е., как правило, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- перевода на другую работу по инициативе администрации;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.4. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, сохранение за ним места работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях в т.ч. по линии РК Профсоюза, с сохранением средней заработной платы.

7.6. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

7.7. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

7.8. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.9. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии)

7.10. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников образовательных организаций. Исключить случаи задержки перечисления указанных средств.

7.11. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату труда руководителям первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда в размере не ниже 20% должностного оклада.

7.12. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.14. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе администрации;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

7.15. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

Администрация и Профком обязуются:

7.16. Организовывать и финансировать на принципах долевого финансирования проведение среди работников образовательной организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др., обеспечить участие в мероприятиях районного и областного уровней.

7.17. Предоставлять членам Профсоюза материальную помощь из средств первичной профсоюзной организации, а так же в соответствии с Положением о материальной помощи Тайшетской районной и Иркутской областной организаций Профсоюза, в т.ч. для проведения санаторного лечения, возмещения расходов в связи с длительным лечением, в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных Положениями о районном и областном профсоюзном Фонде социальной защиты.

Профсоюз обязуется:

7.18. Обеспечить вступление первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования в профсоюзную дисконтную программу «Профсоюзный дисконт» Иркутской областной организации Общероссийского Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации

Реализация социального проекта осуществляется в целях повышения социальной защищенности членов профсоюза и мотивации профсоюзного членства.

Профсоюзная дисконтная карта «Профсоюзный дисконт» распространяется среди членов профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации, входящей в районную профсоюзную организацию. Держатели карт, члены профсоюза, имеют право получать скидку на товары и услуги в организациях, которые заключили договор о сотрудничестве с Иркутской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

7.19. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, с целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

7.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т.п.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны обязуются:

8.1. Обеспечить участие руководителей ОО, председателя ППО в работе Кустовых семинарских занятий Школы профсоюзного лидера и других формах краткосрочной профсоюзной учебы по изучению юридической базы социального партнерства и коллективно-договорных отношений.

8.2. Обеспечивать и стимулировать участие председателя ППО на соискание специального приза администрации района, Управления образования Тайшетского района и РК Профсоюза в районных конкурсах «Профсоюзный лидер».

Администрация образовательного учреждения обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организаций, для чего:

- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;
- включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий представителей профсоюзного комитета;
- освобождать членов профсоюзных органов от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзного органа, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;
- оказывать содействие представителям профкома или вышестоящего профсоюзного органа при посещении образовательного учреждения (или его подразделений) для реализации ими уставных задач Профсоюза;
- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счета профсоюзных органов;
- производить доплату руководителю первичной профсоюзной организации за руководство первичной профсоюзной организацией, за участие в работе коллегиальных органов управления, за разработку и принятие локальных нормативных актов учреждения, организацию культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых и культурных прав работников.

Комитет Профсоюза обязуется:

8.4. Содействовать участию работников образовательного учреждения в районных конкурсах «Учитель года», «Профсоюзный лидер».

Стороны обязуются:

8.5. Продолжить обучение правовых и технических инспекторов труда (при их наличии), уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

9.2. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

9.3. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;
- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией и ПК для обсуждения и утверждения на открытом профсоюзном собрании коллектива образовательного учреждения;
- администрация образовательного учреждения обеспечивает уведомительную регистрацию Договора в РК Профсоюза и органе местного самоуправления (Отдел по Труд и охране Труда Тайшетской районной администрации) в соответствии со ст. 50 ТК РФ;

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями) Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.

При необходимости (по представлению РК Профсоюза) - Районной Четырехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном

образовании «Тайшетский район» и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, работников образовательного учреждения.

9.5. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

9.6. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат уведомительной регистрации в РК Профсоюза и Отделе по Труд и охране Труд Тайшетской районной администрации.

9.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.9. Настоящий Договор подписан в г. Тайшете в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранится: по 1 экземпляру у сторон, подписавших Договор, и 3-й экземпляр – в РК Профсоюза

Договор подписан « » 2021 года.

От Администрации образовательного учреждения

Директор МКОУ Мирнинской СОШ

Сунцова М.В.

М.П.



(подпись)

От Профсоюзного Комитета: учреждения:

Председатель первичной организации Профсоюза МКОУ Мирнинской СОШ

Новикова Н.Е.

(подпись)

СПИСОК ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
2. Положение по оплате труда ОО.
3. Соглашение между администрацией и Профсоюзным комитетом по Охране Труда.
4. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящих в дополнительный фонд оплаты труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также жёсткими и обезвреживающими средствами.
6. Протокол открытого профсоюзного собрания по форме.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания выборного органа
первичной профсоюзной организации
от 30.08.2013 №5

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора
от 28.10.2013 №156

Дир. М. В. Сидорова

Правила внутреннего трудового распорядка

с. Мирный

2013

Оглавление

1. Общие положения. 1
2. Порядок приема и увольнения работников. 1
3. Основные права и обязанности работников Учреждения. 4
4. Основные права и обязанности работодателя. 7
5. Рабочее время и время отдыха. 8
6. Поощрения за труд. 13
7. Дисциплинарные взыскания. 13
8. Ответственность работников Учреждения. 14

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Мирнинской средней общеобразовательной школе (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы.

2. Порядок приема и увольнения работников

- 2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора. [статья 16 Трудового Кодекса Российской Федерации]
- 2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: [статья 65 Трудового Кодекса Российской Федерации]
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
 - личная медицинская книжка (оформленная в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.).
- 2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
- 2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
- 2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица: [статья 331 Трудового Кодекса Российской Федерации]

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности. [статья 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации].

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. [статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации]

Организацию указанной работы осуществляет инспектор отдела кадров Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. [статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. [часть 1 статья 70 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. [часть 1 статья 71 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. [часть 3 статья 66 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно: [статья 77 Трудового Кодекса Российской Федерации]

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. [часть 1 статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. [часть 2 статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы

(зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. [часть 3 статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. [часть 1 статья 79 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. [часть 2 статья 79 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. [часть 3 статья 79 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). [часть 3 статья 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации]

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. [часть 4 статья 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации]

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. [часть 1 статья 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации]

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на: [статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации]

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами: [часть 3 статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ»]

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в пункте 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора Учреждения от 28.10.2013 № 156. [часть 4 статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ»]

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: [часть 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ»]

- 1) право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Иркутской области.
- 8) на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам устанавливаются законодательством Иркутской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Иркутской области.

3.5. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются нормативными правовыми актами Иркутской области за счет бюджетных ассигнований бюджета Иркутской области, выделяемых на проведение единого государственного экзамена. [часть 9 статьи 47 ФЗ «Об образовании в РФ»]

3.6. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [часть 7 статьи 51 ФЗ «Об образовании в РФ»]

3.7. Работники Учреждения обязаны: [статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации]

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны: [часть 1 статьи 48 ФЗ «Об образовании в РФ»]

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право: [статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации]

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан: [статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации]

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (7 и 23 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. [часть 1 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

[примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»]

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, (далее – работников ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами. [пункт 2.2 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»]

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:[пункт 2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»]

- 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;
- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению, воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях проводимых Учреждением;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым Учреждением, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным программам.

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. [пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении]

5.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебном полугодиях. [п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении]

5.10. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной в начале учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца. [примечание 5 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»]

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. [пункт 2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»]

5.12. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристических

походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.18 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду и четверг устанавливается с 8.00 до 18.00, в пятницу – с 8.00 до 15.00. Перерыв на обед 12.00 до 13.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. [часть 1 статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.15. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. [статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.18. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. [статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.19. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной 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. [статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.20. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.21. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

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

5.23. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. [Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»] Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. [часть 1 статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации]

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

наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. [часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации]

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. [часть 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации]

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. [часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. [часть 1 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации]

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет. [последний абзац статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев [часть 2 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации]

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: [часть 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации]

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. [последний абзац статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.27. 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. [часть 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. [часть 5 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: [часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации]

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.30. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работник Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению

между работником и работодателем. [часть 1 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации]

5.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения: [статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации]

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Иркутской области.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: [статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации]

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. [часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации]

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. [часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. [часть 2 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

7.4. 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. [часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. [часть 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. [часть 5 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. [часть 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации]

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников. [статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации]

8. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации Тайшетского района
Л.В.Семчицина



УТВЕРЖДАЮ

директор МКОУ Мирнинской СОШ
Сучкова М.В.
приказ от «05» марта 2019г. №19



СОГЛАСОВАНО

Председателем совета трудового
коллектива

 Видякина М.В.

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива в количестве 26 человек
от «05» марта 2019г. протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения Мирнинской средней
общеобразовательной школы

с. Мирный, 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы (далее – Положение), разработано в соответствии

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 07 ноября 2017г. № 93-мпр;
- приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 11 ноября 2018 года № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области»;
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Тайшетского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации Тайшетского района, утвержденным постановлением администрации Тайшетского района от 01 марта 2019 г. № 16

2. Настоящее Положение определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы (далее – учреждение);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником

работодателем.

4. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников после согласования с Управлением образования администрации Тайшетского района (далее – Управление) утверждает Положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с Управлением утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ, профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

10. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

11. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждений

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

13. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

15. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

16. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

17. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

18. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах

Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

19. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности работника;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие работника и важность выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя учреждения, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным руководителем и согласованным Управлением штатным расписанием.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы работника учреждения в размере до 50 процентов.

21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
 - со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 24 настоящего положения;
 - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 24 настоящего положения;
 - после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 24 настоящего положения, а также в случае увольнения с работы, которую работник был переведен по этим основаниям;
 - со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
 - со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
 - со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях

учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

22. При совмещении должностей (профессий), при расширении обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе. Выплата за стаж непрерывной работы при неполном рабочем времени, устанавливаются прямо пропорционально отработанному времени.

23. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя учреждения.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных образовательных учреждениях Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работнику учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

25. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета, ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении).

трудоустройство, послужные и формулярные списки, военный билет).

26. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты пропорционально отработанному времени.

27. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы в размере до 25 процентов.

28. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно.

29. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие и важности выполняемых им работ устанавливаются выплаты по занимаемой должности работника учреждения.

30. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки на основном месте работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

31. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам учреждения, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации»;

Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации»; условия соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ – 5 процентов оклада (ставки);

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

– наличие документа об образовании и о квалификации,

подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

– работа в учреждении по специальности.

33. Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки, наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 4 к настоящему Положению).

34. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать окладов (должностных окладов) работника учреждения.

35. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемые настоящим Положением, с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 25-28 настоящего Положения, а также с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению.

36. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

37. Все виды выплат стимулирующего характера каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения или заместителя руководителя, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель представительного органа работников. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

38. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

39. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

40. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев установления.

41. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджета на текущий финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

43. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с утвержденным и согласованным Управлением штатным расписанием.

44. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 3 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается приказом Управления.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения, утвержденным приказом Управления.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

45. Компенсационные выплаты руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения с учетом условий труда.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основе показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных приказом Управления, в размере до 1 процента от фонда оплаты труда учреждения, согласно утвержденного штатного расписания учреждения.

47. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие:

награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»; при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности преподаваемых дисциплин, – 4 процента от должностного оклада;

имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», – 3 процента должностного оклада (ставки);

имеющим почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетную грамоту Министерства просвещения РФ, Благодарность Министерства образования и науки РФ, Благодарность Министерства просвещения РФ, – 1 процент от должностного оклада.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководящего учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие (год) установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководящим учреждением показателей и критериев эффективности их деятельности с указанием показателей и критериев эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденных Управлением. Максимальный размер (сумма) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие (год) в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 15 процентов должностного оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера учреждения соответственно. Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Управлением.

49. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководящего учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителей учреждения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

50. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- 1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;
- 2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;
- 3) смерть члена семьи работника;
- 4) регистрация брака работника;
- 5) рождение ребенка у работника.

51. Членами семьи признаются родители, дети, супруги.

52. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения в конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов подтверждающих случаи, установленные пунктом 51 настоящего Положения, размер понесенных расходов.

53. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Управлением на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением к нему документов подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения, размер понесенных расходов.

54. Материальная помощь работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя учреждения предоставляется один раз в раб

год в размере до одного минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного федеральным законодательством.

55. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителей учреждения, выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

56. Работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителей учреждения, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

57. Если при разделии в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производится, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

58. Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения - правовым актом Управления.

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'М.В. Сучкова'.

М.В.Сучкова

Приложение 1 к Поло
 об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного
 учреждения Мирнинской средней общеобразовательной

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
 (профессиям рабочих) учреждения

1. Работников образования

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	7904
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	7944
4 квалификационный уровень	
Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед	7983

2. Служащих.

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	7584
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7588

3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), р
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7098
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7107
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134

Водитель автомобиля	
---------------------	--

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	7538

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



М.В. Сучкова

М.В. Сучкова

Приложение 2 к Положе
 об оплате труда работников муниципаль
 казенного общеобразовательного учрежд
 Мирнинской средней общеобразователь
 школы

Компенсационные выплаты при выполнении работ
 в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам выполнение обязанностей классного руководителя в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 14 рублей в месяц в классе с наполняемостью для сельской местности 14 и больше человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.</p> <p>3) педагогическим работникам выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости каждого класса.</p>
2	Проверка письменных работ	<p>педагогическим работникам проверку письменных работ в расчете учебных часы:</p> <p>1) начальные классы до 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- по русскому языку и литературе 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>- по математике до 10 процентов оклада (ставки заработной платы).</p> <p>- по иностранному языку, химии, физике, биологии, истории</p>

		обществознанию, географии до 5 процентов оклада (ставки заработной платы)
3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	педагогическим работникам заведование: - кабинетами до 10 процентов оклада (ставки заработной платы); - учебными мастерскими до 10 процентов оклада (ставки заработной платы); - учебно-опытными участками до 10 процентов оклада (ставки заработной платы); - лабораториями до 5 процентов оклада (ставки заработной платы).
4	Руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)	1) педагогическим работникам руководство предметными и методическими комиссиями (объединениями)- в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 2) РМО до 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) ШМО до 10 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	За работу в организации, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	1) работникам образовательных организаций (классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы деятельность которых связана непосредственно с обучением, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья,- до 5 процентов оклада (ставки заработной платы); 2) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в классах СКО до 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей индивидуальному учебному плану на дому
7	За работу в организациях, расположенных в	25 % оклада

	сельской местности	
--	--------------------	--

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



М.В. Сучкова

Приложение 3 к Положению
об оплате труда работников муниципаль-
ного казенного общеобразовательного учре-
ждения Мирнинской средней общеобразова-
тельной школы

Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



М.В. Сучков

Приложение 4 к Положению
об оплате труда работников муниципаль-
но-казенного общеобразовательного учрежде-
ния Мирнинской средней общеобразовательной
школы

Стимулирующие выплаты за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	30 процентов - для первой категории 50 процентов - для высшей категории
Педагог-психолог	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



М.В. Сучкова

Приложение 5 к Положению
об оплате труда работников муниципа-
льного казенного общеобразовательного учрежде-
ния Мирнинской средней общеобразовательной
школы

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности и деятельности работников учреждения	% от оклада
I Должности педагогических работников (учитель, классный руководитель, учитель-дефектолог, учитель – логопед, педагог дополнительного образования, педагог – психолог)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено	2
		Не выполнено	
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения в полном объеме	Выполнено	2
		Не выполнено	
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (публикация научно-практической деятельности, участие в семинарах, совещаниях в качестве	Выполнено	2
		Не выполнено	

	выступающих)		
Своевременная и качественная подготовка учетной, отчетной и иной документации	Выполнено	2	
	Не выполнено		
Участие в общественных мероприятиях учреждения	Выполнено	2	
	Не выполнено		
Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие	2	
	Наличие		
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места	5	
	Вторые, третьи места	3	
	Участие	2	
Результативность участия педагогов в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места	3	
	Вторые, третьи места	2	
Отсутствие правонарушений, обучающихся вверенного педагогу класса (группы)	Отсутствие	10	
	Наличие		
Отсутствие травматизма	Отсутствие	5	

	обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Наличие	
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	4
		Не выполнено	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, норм педагогической этики	Отсутствие	4
		Наличие	
ИТОГО			50
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	15
		Не выполнено	
	Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	Соответствие	10
		Не соответствие	
ИТОГО			25
Выплаты за профессиональное развитие, и	Профессиональное развитие путем получения дополнительного	Наличие	10

важности выполняемых им работ	профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
ИТОГО			20
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельность и работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-50
		Не выполнено	
ИТОГО			50
II. Должности учебно-вспомогательного персонала			

(библиотекарь)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	7
		Не выполнено	
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	7
		Не выполнено	
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	3
		Наличие	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, норм педагогической этики	Отсутствие	3
		Наличие	
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	5
		Не выполнено	

ИТОГО			35
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	25
		Не выполнено	
ИТОГО			25
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
ИТОГО			20
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельность и работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-50
		Не выполнено	
ИТОГО			50
III. 1 Должности иных работников (Инспектор кадров)			

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	
		Не выполнено	
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	
		Не выполнено	
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу органов управления образованием, иных органов государственной власти	Выполнено	
		Не выполнено	
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	
		Не выполнено	
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	7
		Наличие	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие	7
		Наличие	

	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	7
		Не выполнено	
ИТОГО			50
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	25
		Не выполнено	
ИТОГО			25
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
ИТОГО			20
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельность и работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-50
		Не выполнено	

ИТОГО			50
III. 2. Должности иных работников (Заведующий хозяйством)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки.	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие	10
		Наличие	
	Сохранность имущества,	Выполнено	8

	предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Не выполнено	
		ИТОГО	5
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	2
		Не выполнено	
ИТОГО			2
Выплаты за важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и т.д.)	Выполнено	2
		Не выполнено	0
ИТОГО			20
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельность и работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-5
		Не выполнено	

ИТОГО			50
III. 3. Должности иных работников (Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, уборщица служебных помещений, сторож, кладовщик, повар, подслбный рабочий)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Участие в общественных мероприятиях и мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	6
		Не выполнено	
	Эффективный и качественный подход к исполнению должностных обязанностей	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Отсутствие жалоб на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	8
		Наличие	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	10
		Наличие	
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	10
		Не выполнено	

		ИТОГО	50
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	25
		Не выполнено	
ИТОГО			25
Выплаты за важность выполняемых работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии на образовательную деятельность, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Выполнено	20
		Не выполнено	0
ИТОГО			20
Выплаты за качество выполняемых работ и степень самостоятельности работника	Отсутствие выявленных нарушений, эффективное выполнение функциональных обязанностей, повышение качества труда. Оперативное осуществление работ.	Выполнено	0-50
		Не выполнено	
ИТОГО			50

Директор МКОУ Мирнинской СОШ



Сучков

М.В. Сучков

Приложение 6 к Положению
об оплате труда работников муниципаль-
ного казенного общеобразовательного учре-
ждения Мирнинской средней общеобразова-
тельной школы

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей директоров
по УВР учреждения

№ п/п	Направление	Показатель	Критерии и оценки
1	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов (по вине ОО)	Да
		Отсутствие отрицательных заключений проверяющих органов (по вине ОО)	Да
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждений	Да
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и работа органов общественного управления, их результативность в развитии ОО	За каждый орган общественного управления - 1 балл (максимально – 4 балла)
3	Удовлетворенность населения	Проведение мониторинга удовлетворенности качеством	Да


	качеством предоставляемых образовательных услуг, услуг дополнительного образования	предоставляемых услуг	
		Удовлетворенность качеством образовательных услуг от 96 до 100%	Да
		Удовлетворенность качеством образовательных услуг от 90 до 95%	Да
		Удовлетворенность качеством образовательных услуг от 80 до 89%	Да
4	Информационная открытость деятельности ОУ	Соответствие структуры и содержания сайта требованиям законодательства	Да
		Проведение самообследования и публичного доклада о деятельности ОО в соответствии с требованиями законодательства	Да
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися (воспитанниками) за отчётный период	Да
		Не более 1% учащихся, находятся на видах профилактического учёта (КДН, ОДН, БД)	Да
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	16-30%
			0-15%
		Отсутствие кадровых вакансий	Да
		Развита система наставничества в ОО (положение, приказ о закреплении)	Да
		100% прохождение курсовой подготовки, в т.ч. дополнительное профессиональное образование по	Да

		содержанию образования с учетом всех преподаваемых предметов и по работе с детьми ОВЗ		
		Положительная динамика аттестации	Да	1
7	Реализация программ по укреплению и сохранению здоровья детей	Наличие и реализация программы здоровьесберегающей деятельности (реквизиты, информация о реализации программы)	Да	1
		Охват учащихся (воспитанников) горячим питанием	96-100%	3
			91-95%	2
			85-90%	1
		Отсутствие жалоб по организации питания	Да	2
		Закрытие ОО на карантин во время сезонных повышений заболеваемости, в том числе отдельных классов	Нет	1
8	Организация летней занятости обучающихся	Работа ЛДП на базе ОО	Да/нет	3
		Охват детей, состоящих на различных видах профилактического учета летней занятостью на базе ОО	80%-100%	2
			Ниже 80%	2
9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, силами образовательной организации	Наличие спортивных секций в ОО: охват учащихся спортивными секциями, при наличии лицензии на дополнительное образование	80-100%	3
			50-79%	2
		Участие в мероприятиях районной спартакиады	Да	2
		Победители и призёры спортивных соревнований	Федерального	3

		различного уровня	Регионального	2
			Муниципального	1
			Кустового	0,5
		Проведение кустовых и районных соревнований на базе ОО	Да	1
10	Создание безопасных условий	Отсутствие травматизма во время воспитательно-образовательного процесса в ОО	Да/нет	3
11	Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов	Наличие различных форм получения образования	Да	2
		Реализация программ различного уровня (общеобразовательных, СКО, углубленного обучения)	Да	2
12	Диссеминация педагогического опыта	Проведение кустовых и районных семинаров и др. мероприятий методической направленности на базе ОО	Да	3
13	Реализация предпрофильной подготовки и профильного обучения	Реализация предпрофильной подготовки	Да	2
		Реализация профильного обучения	Да	1
14	Создание условий для проведения районных мероприятий	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников, курсовой подготовки, совещаний и др.	Да	3
15	Организация и функционирование	Организация и функционирование ППЭ на базе ОО	Да	5

	ППЭ на базе ОО			
16	Привлечение педагогов ОО для работы в ППЭ на базе ОО		Да	4
17	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ (русский язык и математика)	Результаты ЕГЭ	Выше среднего районного уровня	1
			На уровне среднего областного и выше (математика профильная)	2
18	Результаты итоговой аттестации	Результаты ГИА 9 класса	Успеваемость - 100%	1
			Качество знаний свыше 51%	1
			Результаты ЕГЭ	Отсутствие справочников
			Выбор 4 и более предметов на	1

			ЕГЭ	
			Результаты выше среднеобластных	2
			Результаты выше средних районных	0,5
19	Привлечение дополнительного финансирования	Участие в грантовой и проектной деятельности	Да/нет	3
20	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (из перечня официально утвержденных)	Победители и призеры конкурсов педагогического мастерства	Федерального уровня	3
			Регионального уровня	2
			Муниципального уровня	1
		Участники конкурсов педагогического мастерства	Федерального уровня	1,5
			Регионального уровня	1
			Муниципального уровня	0,5
ИТОГО				10

 Директор школы:
 

М.В. Сучкова

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель ПК
 (Новикова Н.Е.)
 Протокол №1.
 от «11» мая 2021 г.

ПРИНЯТО:
 Профсоюзным
 собранием

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 -2024 гг.


Администрация и профсоюзный комитет Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы заключили Соглашение о том, что в течение 2021 -2024 гг. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п / п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							К-во работающих, которым улучшаются условия труда		К-во работающих, высвобождающихся от физич. труд	
							Всего	в т.ч. женщины	Всего	в т.ч. женщины
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОО; - ответственных за охрану труда в ОО; - уполномоченных по охране труда	Чел.	4		1 раз в три года (март)	Комиссия по охране труда	4	4	-	-
2	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопас	Чел.	6		март	Комиссия по охране труда	6	5	-	-

	ности электротехнического персонала ООО: -заведующей хозяйством; -учителей технологии, информатики, физики; - повара; - рабочего по комплексному обслуживанию									
3	Организация и проведение медицинских осмотров работников	Чел.	27		1 раз в год (март, апрель)	директор	27	24	-	-
4	Организация и проведение специальной оценки условий труда	Кол-во рабочих мест	10		1 раз в 5 лет	Директор, завхоз	10	8	-	-
5	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	Чел.	12	Из бюджетных средств	1 раз в год	завхоз	12	9	-	-
6	Участие в районном конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда»	Чел.	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	Каб.	2+ пищеблока		1 раз в три года	Директор школы	-	-	-	-
8	Организация планово-предупредительного ремонта				июль	завхоз	-	-	-	-

	электрооборудования, АПС, зданий, сооружений									
9	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	Каб.	2	450 рублей	сентябрь	завхоз	-	-	-	-
	ИТОГО:									

Директор МКОУ Мирнинская СОШ:  / Сучкова М.В./

Председатель ПК МКОУ Мирнинской СОШ:  / Новикова Н.Е./






УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ Мирнинской СОШ
М.В. Сучков


ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (РАБОТ)
за выполнение которых предоставляются компенсации по условиям труда

Наименование рабочего места (3.1.)	Количество человек	Надбавка к заработной плате в 4%
Повар	1	+
Подсобный рабочий (кухня)	1	+

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета МКОУ Мирнинской СОШ
 Н.Е. Новикова

Протокол № 3 от «10» января 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКОУ Мирнинской СОШ:
 М.В. Сучкова

Приказ № 1 от «10» января 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, имеющих
право на обеспечение специальной одеждой,
обувью и другими средствами индивидуальной
защиты, а также моющими и обезвреживающим
средствами**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Мирнинская средняя общеобразовательная школа

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы (далее – Школа).
- 1.2. Перечень содержит нормы трудового права, регулирующие основания, порядок выдачи, обеспечения работников Школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.3. Перечень разработан в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ ст.221;
- Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 27.01.2010 №28н «О внесении изменений в Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 01.05.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Уставом школы;
- Коллективным договором;

2. Порядок определения Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (далее – Перечень)

- 2.1. Перечень разрабатывается и составляется по результатам аттестации рабочих мест или экспертизы условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием Школ, а также на основании Должностных инструкций работников.
- 2.2. Комиссия по аттестации рабочих мест и экспертизе условий труда создается раз в три года приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.3. По результатам аттестации и экспертизы рабочих мест, условий труда, проведенных комиссией, директор Школы издает приказ об установлении Перечня.
- 2.4. К средствам индивидуальной защиты относятся: специальная обувь, одежда, а также средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления.
- 2.5. При определении вида средства индивидуальной защиты работодатель вправе по согласованию с профкомом заменить один вид средства, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами на другой, обеспечивающий полную защиту от опасных и вредных факторов условий труда.
- 2.6. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

3. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих веществ

- 3.1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, и обеспечивать безопасность труда, иметь сертификаты соответствия.
- 3.2. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой либо по совмещаемой должности выполняют те работы, которые дают им право на получение индивидуальных средств защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 3.3. Выдача работникам и сдача ими индивидуальных средств защиты записывается в личную карточку работника.
- 3.4. Учет выдачи, сроков использования, списывание средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств осуществляет уполномоченное лицо по приказу директора Школы.

3.5. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, смывающихся и обезвреживающих средств работодатель устанавливает по согласованию с профкомом, но не ниже предусмотренных Типовыми нормами.

4. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный. Резиновые комбинированные. Обувь на прорезиненной подошве. Перчатки резиновые.	6 пар 1 пара 2 пары
Гардеробист	Халат хлопчатобумажный	1
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
Дворник	Костюм хлопчатобумажный. Резиновые комбинированные перчатки. Куртка из утепляющей подкладки. Валенки. Галоши на валенки. Плащ непромокаемый.	6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающихся и обезвреживающих средств

№	Виды смывающихся и обезвреживающих средств	Наименование работ	Должность	Норма на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	Рабочие по КОЗ. Дворник. Водитель.	400 гр 400 гр 400 гр
2	Защитный крем гидрофобного действия	Лаки, краски, нефтепродукты	Рабочие по ЕСЗ. Водитель	100 мл 100 мл

Первичная организация МКОУ Мирнинской СОШ Тайшетской районной организации
Общероссийского Профсоюза Образования

Протокол открытого профсоюзного собрания № 4 от « 11 » мая 2021 г.

Повестка:

1. Принятие условий Коллективного договора между первичной организацией МКОУ Мирнинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и администрацией МКОУ Мирнинской СОШ муниципального образования "Тайшетский район" на 2021-2024 гг.

Всего работающих - 27

Всего присутствовало - 24

В т.ч. чл. профсоюза - 10

Слушали:

Председателя ППО Новиковой Н.Е., которая ознакомила собрание с проектом нового Коллективного договора между первичной организацией МКОУ Мирнинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и администрацией МКОУ Мирнинской СОШ муниципального образования "Тайшетский район" на 2021-2024 гг. и предложила: **Проект Коллективного Договора** принять за основу для обсуждения. Голосовали «за» единогласно.

Постановили:


Коллективный договор между первичной организацией МКОУ Мирнинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и администрацией МКОУ Мирнинской СОШ муниципального образования "Тайшетский район" на 2021- 2024 гг. принять с учётом высказанных предложений.

Коллективный Договор между первичной организацией МКОУ Мирнинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования и администрацией МКОУ Мирнинской СОШ муниципального образования "Тайшетский район" на 2021- 2024 гг. утвердить.

Голосовали: «за» - 24

«против» - 0

«воздержались» - 0.

Председатель собрания: Новикова Н.Е.  / /

Секретарь собрания: Ионова А.Н.  / /

Лист ознакомления

с Коллективным договором между первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза работников образования и администрацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирнинской средней общеобразовательной школы муниципального образования "Тайшетский район" на 2021 – 2024 гг.

№	ФИО	Должность	Дата	Подпись
1	Видякина Марина Владимировна	учитель		<i>Видякина</i>
2	Визерская Ольга Николаевна	учитель		<i>Визерская</i>
3	Ионова Анастасия Николаевна	учитель		<i>Ионова</i>
4	Кишулько Татьяна Петровна	учитель		<i>Кишулько</i>
5	Новикова Наталья Евгеньевна	учитель		<i>Новикова</i>
6	Олейникова Наталья Леонидовна	учитель		<i>Олейникова</i>
7	Соколова Дарья Владимировна	учитель		<i>Соколова</i>
8	Слюсарчук Евгения Владимировна	учитель		<i>Слюсарчук</i>
9	Савченко Альфира Фахартиновна	учитель		<i>Савченко</i>
10	Стасенко Татьяна Семёновна	учитель		<i>Стасенко</i>
11	Сучкова Марина Васильевна	директор		<i>Сучкова</i>
12	Лебедева Наталья Ивановна	заместитель директора по УВР		<i>Лебедева</i>
13	Шаркова Альбина Семеновна	учитель		<i>Шаркова</i>
14	Вахрамеева Людмила Ивановна	уборщица		<i>Вахрамеева</i>
15	Ионов Евгений Константинович	рабочий		<i>Ионов</i>
16	Краснобаева Алена Владимировна	инспектор ОК		<i>Краснобаева</i>
17	Марченко Светлана Петровна	уборщица		<i>Марченко</i>
18	Матыко Ольга Викторовна	библиотекарь		<i>Матыко</i>
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		<i>Никитина</i>
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
19	Никитина Любовь Александровна	сторож		
	<i>Никитин Андрей Александрович</i>	<i>сторож</i>		<i>Н</i>
	<i>Огородникова Юлия Викторовна</i>	<i>уборщица</i>		<i>Огородникова</i>
	<i>Клатюкова Светлана Владимировна</i>	<i>повар</i>		<i>Клатюкова</i>
	<i>Саморокова Людмила Александровна</i>	<i>уборщица</i>		<i>Саморокова</i>
	<i>Степукова Татьяна Александровна</i>	<i>уборщица</i>		<i>Степукова</i>
	<i>Смирзакс Дана Владимировна</i>	<i>кух. работник</i>		<i>Смирзакс</i>
	<i>Турцов Владимир Иванович</i>	<i>сторож</i>		<i>Турцов</i>
	<i>Соколова Елена</i>	<i>завхоз</i>		<i>Соколова</i>

Зрощувано
процедурово
ЗН (Зв. еносто су)



Директор М. В. Су
Муниципална С

