

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения
«Троицкая средняя общеобразовательная школа
имени Г.К. Жукова»
Целинного района Республики Калмыкия

на 2018 - 2020 г.г.

Принят на общем собрании трудового коллектива МОБУ «Троицкая СОШ
им. Г.К. Жукова» 23.01. 2018 г. (протокол № 1)

От работодателя:

Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОБУ «Троицкая СОШ
им. Г.К. Жукова»

Слизская Л.И.
(подпись, Ф.И.О.)
23.01.2018 г.

с. Троицкое, 2018 г.

Зарегистрировано в Министерстве социального труда, занятости и Республики Калмыкия
Регистрационный номер № 125
от «16» 05 2018 г.
Министр <i>Л</i>
М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова» (далее – Учреждение, ОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2020 года.

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

II. Трудовые отношения

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

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

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

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, установленных законодательством.

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

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

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

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

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. Распространить предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РК, принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Калмыкия.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности Учреждением формируется аттестационная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профкома Учреждения с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ.

3.3.7. Уведомлять работников Учреждения об истечении срока действия присвоенной им квалификационной категории (высшей, первой или второй) не позднее чем за три месяца.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

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

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

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

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и местных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени в времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

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

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 6);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 7).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календ. дней.

5.12.3. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску

или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12.4. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня и членам профкома – 1 календарный день;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

5.12.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

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

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

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

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

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

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

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Республики Калмыкия, Положением об оплате труда работников (приложение № 2).

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

6.4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 15-го и последнего числа текущего месяца.

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

6.8. Заработная плата работников перечисляется им на указанный каждым работником в письменном заявлении счет в банке в сроки, установленные п. 6.7. настоящего коллективного договора. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника.

6.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о выплатах стимулирующего характера.

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

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

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

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

-за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого местного и регионального соглашений по вине работодателя или органов власти.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

6.16. Изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.18. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.19. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения не зависит от прохождения повышения квалификации.

6.20. Работнику учреждения, возобновившему работу после отпуска по уходу за ребенком, длительной нетрудоспособности, длительного отпуска до одного года, в случае истечения срока квалификационной категории, заработная плата устанавливается согласно данной квалификационной категории на основании поданного заявления на срок до одного года со дня подачи заявления.

6.21. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников Учреждения, которым до пенсии по старости осталось один год и менее, заработная плата устанавливается согласно данной квалификационной категории - до наступления пенсионного возраста, согласно поданному заявлению.

6.22. Педагогическим работникам Учреждения, не имеющим квалификационной категории, но имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо победившим в конкурсных отборах лучших учителей, либо победителям или призерам в номинациях на республиканском или федеральном этапах конкурса «Учитель года» («Воспитатель года»), а также имеющим ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности, устанавливаются размеры ставок заработной платы (должностных окладов), соответствующие первой квалификационной категории, на срок не более 5 лет со дня награждения, присвоения звания или иного из вышеперечисленных событий.

6.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

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

7.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.6. В соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Учреждения и гарантии их защиты.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере 0,2 процента от фонда оплаты труда в Учреждении.

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

За счет собственных средств приобретать медицинские книжки.

8.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.16. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.1.17. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

8.1.18. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе по результатам проведенной специальной оценки условий труда, возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочем месте, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

8.3. Стороны совместно договорились:

8.3.1. Оказывать поддержку работников учреждения, инфицированных ВИЧ или вирусным гепатитом или имеющих на попечении ВИЧ-инфицированных детей:

- морально-психологическая и материальная поддержка;

- содействие в организации санаторно-курортного отдыха работников, имеющих ВИЧ-инфицированных детей.

8.3.2. Периодически информировать работников по проблемам ВИЧ/СПИД в рамках инструктажа по технике безопасности и чрезвычайным ситуациям.

8.3.3. Соблюдать конфиденциальность о ВИЧ-статусе работников и состоянии их здоровья в целях обеспечения их прав и свобод.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности и прав членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза (федеральных, республиканских, районных, первичной), а также в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, охране труда и других.

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом от 2-х и более часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло

за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.15. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профкома

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из

заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в различных органах власти, контролирующих органах, суде.

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

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

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

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»
/ Санджиева Р.П. / _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
/Слизская Л.И. / _____

Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «__» _____ 2018 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка работников
МОБУ "Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова"**

1. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.1. При приеме на работу работодатель обязан заключить двухсторонний трудовой договор между работодателем и работником. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку с результатами медицинского освидетельствования (допуск к работе).

1.3. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Трудовая книжка директора хранится в управлении образования, трудовые книжки остальных работников хранятся как документы строгой отчетности в школе.

1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему копию указанного приказа. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копию документа

об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении 75 лет.

1.5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, оформив соответствующий инструктаж в журнале установленного образца.

1.6. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, и предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменном виде другой работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

1.7. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

1.8. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2. Основные обязанности работников школы

2.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, Уставом школы, должностными инструкциями и иными локальными актами;

- неукоснительно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, не нарушать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам исполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- заботиться о защите прав и свобод учащихся и их родителей, быть корректными с учащимися, их родителями;

- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, своевременно и правильно оформлять школьную документацию;

- бережно относиться к школьному и личному имуществу учащихся, экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, добиваться этого же от учащихся;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки.

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

2.3. В установленном порядке приказом директора школы в дополнение к основной нагрузке на педагогических работников может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, теплицей, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских.

2.4. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. Обо всех случаях травматизма учащихся необходимо немедленно сообщать администрации. При возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, работник также обязан незамедлительно сообщить администрации и действовать согласно плану эвакуации.

2.5. В случае опоздания учащихся учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по ВР. Учитель не имеет права не допускать опоздавших учеников на занятия.

2.6. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах не должны закрываться на ключ. Кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения. Оставлять учащихся в кабинетах одних не разрешается.

2.7. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Если уборка кабинетов осуществляется силами учащихся, то ответственность несет классный руководитель.

2.8. Задержка учащихся педагогическими работниками школы после завершения учебных занятий разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- генеральная уборка и уборка класса, дежурство;
- зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с представителями Работодателя.

3. Обязанности администрации

3.1. Работодатель обязан:

- а) соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров;
- б) организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год;
- в) обеспечить безопасные условия труда и учёбы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции и т. п.;
- г) осуществлять контроль качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- д) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- е) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- ж) принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- з) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- и) возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в установленном порядке;
- к) отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

3.2. Работодатель несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся и работников во время образовательного процесса и мероприятий, организуемых школой. О случаях травматизма руководитель обязан сообщать в вышестоящие органы в установленном порядке.

3.3. Руководитель школы (директор) осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно (по согласованию) с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

4. Рабочее время и его использование

4.1. В школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными и нормативно-правовыми актами. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан по возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности работнику, ведущему учет рабочего времени, в первый день выхода на работу.

4.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск. Допускается изменение учебной нагрузки отдельных работников перед началом учебного года в связи с изменением численности классов и кадровыми изменениями в период летних каникул.

4.4. При распределении нагрузки необходимо учитывать:

у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки; молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее ставки заработной платы;

неполная учебная нагрузка работника возможна только с его согласия, которое должно быть выражено в письменной форме; - объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение его возможно только при сокращении численности учащихся и классов-комплектов, а также по заявлению работника. Объем учебной нагрузки на новый учебный год утверждается приказом директора.

4.5. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением СанПиН, учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя. В начале

учебного года на период комплектования классов и кадровых перестановок допускается временное расписание.

4.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

4.7. Администрация привлекает педагогических работников, в том числе преподавателей-организаторов ОБЖ, к дежурству по школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. График дежурств составляется на полугодие и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Ставки заработной платы всех педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем учителя (педагога).

4.10. Ненормированная часть рабочего времени педагога состоит из:

- проведения педагогических советов, семинаров, совещаний, планерок и т.д.;
- задействования педагогического работника как заменяющего отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка мероприятий, уборка класса), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)

4.11. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Заседания школьных методобъединений и творческих групп проводятся не реже одного раза в четверть. Мероприятия по организации родительского всеобуча, как общие родительские собрания, созываются по мере необходимости, но классные собрания и собрания по параллелям - не реже одного раза в четверть.

4.12. Продолжительность общих собраний трудового коллектива, заседаний педагогического совета, родительских собраний ограничивается 1,5 часами, собраний школьников и школьных организаций - 1 час, занятий кружков и секций - от 45 минут до 1,5 часов.

4.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый

календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по управлению образования администрации района, другим работникам школы – приказом по школе.

4.14. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- учитель в начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, дневника и внимания;
- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика, регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме;
- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу.

4.15. Работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними, задержка начала урока не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте;
- удалять учащихся с уроков (занятий), а также отпускать их без разрешения администрации школы;
- курить в помещении школы.

4.16. Администрации школы запрещается:

- отвлекать учащихся от занятий для выполнения работ, не связанных с учебным процессом;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

4.17. Посторонние лица могут присутствовать во время урока (занятия) в классе (учебном помещении) только с разрешения директора или его заместителей.

Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Администрации и работникам школы не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

4.18. В помещениях школы запрещается:

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

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. За успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие

поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

Поощрение производится администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, нагрудными знаками, присвоения почетных званий и другими знаками отличия, установленными для работников образования законодательством Российской Федерации и Республики Калмыкия.

5.2. По результатам аттестации педагогическим работникам могут быть присвоены высшая, первая квалификационные категории, соответствие занимаемой должности руководителю и заместителям — высшая и первая квалификационные категории. Эти категории присваиваются по решению соответствующих аттестационных комиссий в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников.

5.3. При применении мер поощрения, при представлении работников к наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

5.4. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими локальными иными нормативно-правовыми актами, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством.

6.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; повторное в течение года грубое нарушение Устава общеобразовательного учреждения применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, а так же за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.6 ст.81 ТК):

- а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившем в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6.4. Дисциплинарные взыскания на работников налагаются директором школы, дисциплинарные взыскания на директора — тем органом, который имеет право назначать и увольнять руководителя.

6.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания, при этом составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения поступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.7. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием оснований объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

7. Порядок действия Правил внутреннего трудового распорядка

7.1. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на собрании трудового коллектива и утверждаются решением общего собрания, приказом директора вводятся в действие.

7.2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.

7.3. Правила внутреннего трудового распорядка являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками школы без исключения. Контроль соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.

Приложение № 2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»
/ Санджиева Р.П. / _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
/Слизская Л.И./_____

Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «__»_____ 2018 г.

**Положение об оплате труда работников Муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения «Троицкая средняя
общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова» разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова», повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова» (далее – общеобразовательное учреждение), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников общеобразовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении общеобразовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников общеобразовательного учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в общеобразовательное учреждение молодых кадров;

- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников общеобразовательного учреждения.

1.5. Формирование ОТ работников общеобразовательного учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников общеобразовательного учреждения;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера

- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г.К. Жукова», организация образовательного процесса в которой осуществляется за счет средств республиканского бюджета.

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников общеобразовательного учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

- порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников общеобразовательного учреждения работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. Общеобразовательное учреждение, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем:

- для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год;
- для бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. ОТ общеобразовательного учреждения включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников общеобразовательного учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-------------------------	-------------------------	-------------------------

	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4350
--	---	------

2.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	4540
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4840

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6820
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7040
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7260
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор *(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	7480

*(1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

*(2) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

2.2.4.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников общеобразовательного учреждения (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K(\text{повышения}) \times N(\text{факт})}{N(\text{норм})}$$

где

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K(повышения) – коэффициент повышения, определенный в соответствии с приложением №2 к Положению;

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N(норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом общеобразовательном учреждении;

- учителей, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.6. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства ведущего звена

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
	Библиотекарь	6035

2.2.7. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 года №25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия».

2.2.7.1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений сферы образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-------------------------	-------------------------	-------------------------

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*(1)	7440
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования*(2); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	7850
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8290

*(1) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

*(2) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Штатное расписание общеобразовательного учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Тарификация педагогических работников общеобразовательного учреждения проводится в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, применяемые к должностным окладам (ставкам заработной платы) для работников учреждений определены приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Финансирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.5. Средства на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

2.9. При формировании системы оплаты труда в общеобразовательном учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда общеобразовательного учреждения:

- не более 30 процентов для учреждений общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, научных, и иных;

- не более 40 процентов для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, дошкольных образовательных учреждений.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя муниципального общеобразовательного учреждения (далее - руководитель учреждения) его заместителей, главного бухгалтера включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Порядком и действующим трудовым законодательством.

Выплата заработной платы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением Правительства Республики Калмыкия от 20 июля 2015 г. № 235-р «Об утверждении рекомендуемых показателей и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (пункт 7 постановления Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328).

3.5. Заработная плата руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с главой IV настоящего Положения.

3.7. В целях стимулирования руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с главой V настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа учредителя.

3.7.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 40% должностного оклада руководителя.

Целевые показатели эффективности деятельности казенных, бюджетных образовательных учреждений, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей, Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы руководителям учреждений, в отношении которых учредителем утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типам учреждений.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008г. № 347 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия»:

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

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

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

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень учреждений и должностей работников общеобразовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, выполняемую за пределами нормы рабочего времени	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

4.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др., руководство методическими объединениями.

Размер выплат за выполнение работы, не входящей в перечень основных обязанностей:

<i>Перечень работ</i>	Размер выплат рублей в месяц.
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости, б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива на 1 учащегося 80 рублей	2000 руб.
2. Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей, учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, по математике, по иностранному языку, черчению	600 руб.*
3. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками, учебными мастерскими, учебно –консультационными пунктами, вечерними, заочными отделениями, методическими объединениями	500 руб.

Примечания.

* - начисляется за установленную норму часов педагогической деятельности, в случае отклонения начисляется пропорционально учебной нагрузке.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

4.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;

Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятых на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;
- материальная помощь;

-единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников общеобразовательного учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008г. № 348 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях и органах исполнительной власти Республики Калмыкия»:

а) выплаты за качество выполняемых работ;
б) выплаты за выслугу лет;
в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых общеобразовательных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:

выплаты за качество выполняемых работ работнику общеобразовательного учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников казенных, бюджетных общеобразовательных учреждений Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы работникам учреждений, утверждаются учредителем, по типам учреждений

5.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):

- СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 15 %;
- Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10 % .

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

5.2.3. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательного учреждения с русским языком обучения в размере 15%.

5.2.4. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

5.2.5. Размеры стимулирующих надбавок тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена, обучающегося в спортивной школе, определяются с учетом уровня соревнований и занятых спортсменами мест в соответствии с таблицей № 2.

Таблица №2

Уровень соревнований	Занятое место	Размер надбавки в % от ставки заработной платы тренера-преподавателя за подготовку одного спортсмена, обучающегося в спортивной школе
1	2	3
1.1. -олимпийские игры -чемпионат мира	1 1	до 200
1.2 -олимпийские игры -чемпионат мира -чемпионат Европы, - Кубок мира - Кубок Европы	2-6 2-3 1-3 1	до 150
1.3. -чемпионат мира, Европы. - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4-6 4-6 2-3 1-3 1	до 120
1.4. -Олимпийские игры, чемпионаты Европы, мира, Кубок мира - Кубок Европы -первенство мира, Европы	Участ ие 4-6 1-3	до 100
1.5. -чемпионат России -первенство России (юниоры, молодежь) -первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы	4-6 1-3 1 4-6	
1.6. – Финал Спартакиады молодежи -Финал Спартакиады уч-ся	1-3 1	до 75
1.7. – Первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) -Финал Спартакиады молодежи	4-6 2-3 4-6	до 60

-Финалы Спартакиады учащихся,	2-3	
1.8. – первенство России (старшие юноши) -Финалы Спартакиады учащихся	4-6 4-6	до 50
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50
1.10. Официальное Всероссийское соревнование (включенное в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта РФ	1-6	До 50
1.11. Чемпионаты и первенства субъектов РФ (перечень видов спорта, результаты в которых засчитываются для установления надбавок – определяется приказом учредителя	1-6	до 50
2.1. -Олимпийские игры -чемпиона мира, Европы	1 1	до 200
2.2. –Олимпийские игры -чемпиона мира, Европы	2-6 2-3	до150
2.3. -Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной сост.)	1-3	до 120
2.4. За подготовку команды, занявшей: -на Чемпионате России -на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся,	1-3 1-2 1	до 75
2.5. За подготовку команды, занявшей: -на чемпионате России -на первенстве России - в финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, -на Чемпионате и первенстве субъекта РФ (перечень видов спорта, результаты которых засчитываются для установления надбавок – определяется приказом учредителя	4-6 3-4 2-3 1-2	до 50
2.6. Зачисление в государственное училище олимп. резерва		до 50
2.7. Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях:		до 100 до 75 до 50

-основной состав		
-молодежный состав сборной		
- юношеский состав сборной		

Примечания:

1. Размер надбавки, предусмотренные в настоящей таблице (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1.9. и 2.6.), устанавливаются работникам со дня, показанного спортсменом результата, и сохраняются по основаниям, предусмотренным в пунктах 1.1.–1.4., 2.1, 2.2, - до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня (например, до следующих олимпийских игр или чемпионата мира), а в остальных случаях – на период одного календарного года.

2. Размер надбавки, предусмотренные пунктами 1.9, 2.6 настоящей таблицы, устанавливаются на весь период обучения в училище олимпийского резерва.

3. Если в период действия установленного работникам размера надбавки, спортсмен улучшил спортивный результат, то размер норматива оплаты труда и надбавка соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока их действия

5.3 Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников общеобразовательного учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в общеобразовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада (ставки);

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (ставки);

свыше 15 лет – 30% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.10. Приложения №1 к настоящему Положению.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя учреждения в пределах финансирования из республиканского бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

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

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

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казённых общеобразовательных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия;

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных общеобразовательных учреждений Целинного района в сферах образования осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 г. № 125 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия».

5.9. Оценки показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении (далее – комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения.

Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

6.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам общеобразовательных учреждений, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры, социального обслуживания устанавливаются согласно положениям об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением об оплате труда.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Приложение № 1
Положению об оплате труда
работников Муниципального
общеобразовательного
бюджетного учреждения
«Троицкая средняя
общеобразовательная школа
имени Г.К. Жукова»

Порядок
проведения тарификации педагогических работников

1. Для проведения работы по установлению размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председатель тарификационной комиссии выбирается членами комиссии.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно на начало учебного года, а также в случае индексации заработной платы или изменения штатного расписания и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников общеобразовательного учреждения проводится по форме, утверждённой министерством образования и науки Республики Калмыкия.

Тарификационный список педагогического персонала заполняется по каждой должности по квалификационным уровням.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация руководителя, его заместителей, выполняющих педагогическую работу, в случае отсутствия профильных педагогов или отказа работающих педагогов выполнять дополнительный объем учебной (педагогической) нагрузки.

6. Вакантные должности отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантной должности рассчитывается, исходя из должностного оклада, определенного на основе профессиональных квалификационных групп и повышающего коэффициента за квалификационную категорию, с учетом выплат компенсационного характера.

7. В тарификационном списке отражаются выплаты постоянного характера: компенсационные и стимулирующие.

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

8.2. Месячный оклад педагогических работников общеобразовательного учреждения (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения

размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышений, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом общеобразовательном учреждении;

- учителей, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

8.3. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом основную месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

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

8.7.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.),

установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого базового оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.7.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится в соответствии с должностными окладами, предусмотренными в разделе 2 настоящего Положения.

8.7.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с неполным рабочим временем с оплатой труда пропорционально отработанному времени в размере 0,25; 0,5; 0,75 базового оклада.

8.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.10. Основным документом для определения размера выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет является трудовая книжка.

8.10.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в общеобразовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых учитывается при определении стажа педагогической работы

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств), старшие методисты, методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы.

Примечание.

При определении стажа педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

8.10.2. Педагогическим работникам при стаже педагогической работы засчитывается время работы без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – 1 день военной службы за 2 дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

8.10.3. Педагогическим работникам при определении стажа педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов

(в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных выше;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8.10.4. При определении стажа педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами настоящего раздела, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

8.10.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка при определении профессионального педагогического уровня (стажа педагогической работы) включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

8.10.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю

работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

8.10.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя при определении профессионального педагогического уровня засчитывается при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8.10.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в общеобразовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.10.9. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в ранее установленном порядке.

8.10.10. Для работников библиотек засчитывается стаж работы в должности библиотекаря.

8.10.11. Для работников общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий рабочих при определении выслуги лет засчитывается общий стаж работы в общеобразовательных организациях (учреждениях) и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

При определении стажа работы в должности руководителя засчитывается все время работы на руководящих должностях.

Приложение № 2
Положению об оплате труда
работников Муниципального
образовательного учреждения
«Троицкая средняя
общеобразовательная школа
имени Г.К. Жукова»

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учителей, преподавателей и других педагогических работников устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов:
 - за высшую квалификационную категорию в размере 1,3;
 - за первую квалификационную категорию в размере 1,2.

Приложение № 3
 Положению об оплате труда
 работников Муниципального
 общеобразовательного
 бюджетного учреждения
 «Троицкая средняя
 общеобразовательная школа
 имени Г.К. Жукова»

Перечень
 учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах
 с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым
 устанавливаются выплаты компенсационного характера

Наименование работ	Размер выплат, % % к ставке (окладу)
За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) Педагогическим работникам иным работникам	20 15
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении Педагогическим работникам иным работникам	20 15
За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам, непосредственно занятым с такими детьми	20
Специалистам психолого–медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
Педагогам образовательных учреждений при исправительно-трудовых учреждениях МВД	20
Тренерам-преподавателям, работающим в специализированных отделениях, а также отделениях по олимпийским видам спорта	15

**Приложение № 3
к коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОБУ «Троицкая
СОШ им. Г.К. Жукова»

/ Санджиева Р.П. / _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

/Слизская Л.И./ _____

Приказ №4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «____» _____ 2018 г.

**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Троицкая средняя общеобразовательная школа имени Г. К. Жукова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. №328 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и в соответствии с решением собрания депутатов Целинного РМО от 14 ноября 2008 г. № 332 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании настоящего Положения.

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера за качество и результативность профессиональной деятельности осуществляет экспертная комиссия в составе 5 человек, включающих представителей администрации, профсоюзного комитета, педагогического коллектива, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора учреждения (председатель комиссии, секретарь комиссии и члены комиссии).

2.2. Комиссия собирается 1 раз в полгода, для определения стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера распределяются на предстоящие полгода (6 месяцев) в абсолютном размере в денежном выражении.

2.3. Материалы на заседание комиссии предоставляются его членам за неделю до назначенного дня заместителями директора по УВР, УМР.

2.4. На заседании комиссии должно присутствовать не менее 2/3 состава комиссии, утвержденного приказом директора учреждения.

2.5. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов.

2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Окончательное решение принимается директором учреждения при обязательном согласовании с выборным профсоюзным органом и в недельный срок после оформления протокола утверждается приказом директора.

2.6. Приказ об утверждении решения о распределении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников в недельный срок.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим критериям:

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производить в абсолютных размерах за:

3.1.1. Результаты учебной и научно – исследовательской деятельности учащихся:

- в предметных олимпиадах,
- в конкурсах,
- в соревнованиях,
- в конференциях.

3.2. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ в абсолютных размерах.

3.2.1. Демонстрация профессионального мастерства предполагает:

- участие в конкурсах профессионального мастерства,
- открытые уроки, мастер – классы, выступления,
- публикация в СМИ.

3.2.2. Оценка работы административно-управленческого, основного педагогического, учебно – вспомогательного и обслуживающего персоналов за:

- расширенный объем работ,
- своевременность и качество выполняемых работ.

3.3. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ в абсолютных размерах от 300 руб. до 2000 руб.

3.4. Выплаты педагогическим работникам - молодым специалистам со стажем работы от 0 до 3 лет в абсолютном размере 1000 руб.

3.5. Премияльные выплаты работникам школы:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год,
- по результатам подготовки учреждения к началу нового учебного года.

3.6. Размер ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы) работников школы.

4. Оценка результативности работы педагогических работников школы.

Для определения количества баллов предлагается шкала рейтинга участия обучающихся и педагогических работников в официальных конкурсах

1.Олимпиады (очные):

Районный уровень:	1место -7 б, 2 место – 6 б, 3 место -5 б
Республиканский уровень:	1место -14 б, 2 место – 12 б, 3 место - 10 б
Российский уровень:	1место -28 б, 2 место – 24 б, 3 место -20 б

2. Проектные работы, конференции:

Районный уровень:	1место - 6 б, 2 место – 5 б, 3 место -4 б
Республиканский уровень:	1место - 12 б, 2 место –10 б, 3 место -8 б
Российский уровень:	1место -24 б, 2 место –20 б, 3 место -16 б

3.Конкурсы:

Районный уровень:	1место -5 б, 2 место – 4 б, 3 место - 3б
Республиканский уровень:	1место - 10 б, 2 место – 8 б, 3 место - 6б
Российский уровень:	1место - 20 б, 2 место –16 б, 3 место -12 б

5. Спортивные соревнования:

Районный уровень:	1место -3б, 2 место – 2б, 3 место - 1б
Республиканский уровень:	1место -6 б, 2 место –4 б, 3 место -2 б

Российский уровень:

1 место -12 б, 2 место – 8 б, 3 место -4 б

**Участие обучающихся в конкурсах, имеющих неофициальный статус
(интернет-конкурсы не более 5 результатов за учебный год)**

Место	Олимпиады, конкурсы, конференции, соревнования	балл
1		3
2		2
3		1

Личное участие педагогического работника в конкурсе «Педагог года»

место	школа	район	республика	Всероссийс к.
1	5	10	15	20 б участие
2	4	9	13	
3	3	8	11	
Диплом участника	2	5	8	

**Участие педагогических работников в конкурсах, имеющих неофициальный статус
(интернет-конкурсы не более 5 результатов за учебный год)**

		Всероссийские	международные
место	В конкурсах, проектах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях	5	6
1		4,5	5,5
2			
3			

Выступления, открытые уроки, мастер-классы педагогических работников

школа	район	республика	Всероссийские	Международные
2	4	6	8	10

Публикации педагогических работников

В типографских изданиях		В электронных изданиях (не более 5 за учебный год)
республикански х	всероссийских	2
5	10	

На основании рейтинга педагогических работников школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере в денежном выражении.

Утверждено:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»
_____/Санджиева Р.П./
Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Согласовано:
Председатель профкома
_____/Слизская Л.И./
Протокол №__ от «__»_____2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

В соответствии с п.5 ст. 47 Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации " №273-ФЗ от 29.12.2012 г. и Типового положения об общеобразовательном учреждении, педагогические работники образовательных учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления, которого определяется учредителем и (или) Уставом данного общеобразовательного учреждения:

1. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право после 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск, продолжительностью до одного года.

2. Отпуск предоставляется без оплаты.

3. За работником, находящийся в длительном, сроком до 1 года, отпуске, сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка в полном объеме, имеющаяся у работника по тарификации на момент ухода в отпуск.

4. До истечения длительного, сроком до 1 года, отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. Повторно работник вправе использовать длительный отпуск, сроком до 1 года, по истечении десяти лет непрерывной преподавательской работы.

5. Время нахождения в длительном, сроком до 1 года, отпуске включается в общий и педагогический стаж.

Время нахождения в длительном отпуске до одного года не включается в стаж работы дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Длительный, продолжительностью до 1 года, отпуск может предоставляться по согласованию между работником и администрацией в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы учреждения. В период с 1 июня по 31 августа руководитель не имеет права отказать работнику в предоставлении длительного отпуска, сроком до 1 года. Работник обязан предупредить, администрацию о своем желании ухода в отпуск письменно не позднее 1 месяца.

В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику составляемому администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

При наличии уважительных причин (болезнь работника членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т. п.), при предоставлении соответствующих документов администрация обязана предоставить соответствующий, до 1 года, отпуск в срок, указанный работником в заявлении.

7. За работником, находящимся в длительном, сроком до 1 года отпуске, сохраняются

коммунальные льготы. Ему выплачивают пособие на ребенка, в соответствии с законодательством. (Если колдоговором установлены дополнительные льготы для работников, они также могут быть работнику сохранены).

Приложение № 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ
им. Г.К. Жукова»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____/Слизская Л.И./

_____/ Санджиева Р.П./
Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «__» _____ 2018 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МОБУ «Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 года администрация учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Весь период	Директор
2	Обучение и проверка знаний по охране труда	Сентябрь; май	Директор
3	Организация, обновление уголка по охране труда.	До 1.09.	Комиссия по охране труда
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	До 1.09.	Директор, за
5	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Сентябрь; апрель	Директор, за
6	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Сентябрь	Директор, председатель профсоюзного комитета шк
II. Мероприятия, направленные на укрепление здоровья			
7	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин.	Август	Заведующие кабинетами
8	Поддержание теплового и светового режима в школе.	Во время учебного процесса	Директор, за

9	Составление расписания согласно санитарно – эпидемиологических требований и согласования с Роспотребнадзором.	до 15 сент.	Зам. дир. по
10	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников	В течение учебного года	Директор
11	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	Август	Завхоз, заведующие кабинетами
12	Оборудование теплого туалета в здании средней школы.	Март апрель 2018 г.	Директор, за
III. Мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда и обучения.			
13	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности	Август	Директор, председатель профсоюзного комитета школы
14	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	Июнь	Зав. кабинетами и завхоз
15	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	В течение года	Директор, за
16	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	В течение года	Директор, завхоз, преподаватель, организатор ОБЖ
17	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	В течение года	Директор, за

Приложение № 6
к коллективному договору

Утверждено:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»
_____/Санджиева Р.П./
Приказ №4-2 от 23.01.2018 г.

Согласовано:
Председатель профкома
_____/ Слизская Л.И./
Протокол №__ от «__»_____2018 г.

СПИСОК
должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает
право на дополнительный оплачиваемый отпуск
и сокращенный рабочий день

В соответствии с ст.117 ТК РФ, Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам школы.

Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в рабочих днях)
Повар, работающий у плиты	6
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6

Приложение № 7
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ
«Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова»
/ Санджиева Р.П. / _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
/Слизская Л.И. / _____

Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «__» _____ 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с ненормированным рабочим днем

В соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением правительства РК от 08.05.2003 года №121 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета» право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется следующим работникам учреждения:

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
Директор школы	14
Заместители директора школы по УВР, ВР, НМР	10
Главный бухгалтер	10
Шеф-повар	3
Социальный педагог	5
Заведующий хозяйством	3

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОБУ «Троицкая СОШ
им. Г.К. Жукова»
/ Санджиева Р.П. / _____

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
/Слизская Л.И./_____

Приказ № 4-2 от 23.01.2018 г.

Протокол № ____ от «__»_____ 2018 г.

**Положение
об организации работы по охране труда
в МОБУ «Троицкая СОШ им. Г.К. Жукова».**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с отраслевым стандартом «Управление охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения ОСТ-01-2001», введенным в действие приказом Министерства образования РФ от 14.08.2001 № 2953 (далее: ОСТ-01-2001).

1.2. Положение является основным локальным нормативным актом, регламентирующим управленческую деятельность в школе, направленную на обеспечение здоровых и безопасных условий трудового и образовательного процессов, предупреждение несчастных случаев и профессиональной заболеваемости в школе.

1.3. Положение устанавливает порядок организации работы школы, ее структурных подразделений и работников по выполнению задач и функций, возложенных ОСТ-01-2001 на школу.

1.4. Управление охраной труда (ОТ) и обеспечение безопасности образовательного процесса (ОБОП), осуществляемое школой, является одним из уровней управления в организационной структуре отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса и реализуется путем выполнения следующих управленческих функций: прогнозирование и планирование, организация и координация, анализ и контроль, координация и стимулирование, учет.

1.5. Управление ОТ и ОБОП осуществляется в школе с учетом основополагающих принципов, установленных ОСТ-01-2001:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников, обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
- гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;
- профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости

работников и несчастных случаев с обучающимися;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по охране труда и учебы, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателя и работников, учредителей образовательных учреждений, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование на всех уровнях управления образованием;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателем и работниками и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством РФ.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ ШКОЛЫ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Школа в рамках своих полномочий обеспечивает:

2.1.Создание в школе службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;

2.2.Совместно с профсоюзным комитетом создание комиссии по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности;

2.3.Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;

2.4.Обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников служб охраны труда в установленные сроки, организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования.

2.5.В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда, разработку, утверждение, пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся.

2.6.Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

2.7.Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам.

2.8.Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний.

2.9. Проведение специальной оценки рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.11. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.12. Проведение контроля за обеспечением безопасных условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.13. Организацию и проведение расследования в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование в установленном МО РФ порядке несчастных случаев с обучающимися.

2.14. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

2.15. Безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов.

2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

2.17. Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ при проведении проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.18. Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

2.19. Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

2.20. Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ОТ И ОБОП.

3.1. Директор школы:

- осуществляет управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в школе в соответствии с законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами;
- несет ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда, за жизнь и здоровье работников, обучающихся во время образовательного процесса;
- в порядке, установленном законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами, создает службу охраны труда и учебы ОУ, а также условия для ее работы, несет ответственность за ее деятельность;
- определяет функции и основные задачи службы в соответствии с нормативными документами, регулирующими деятельность служб охраны труда в организациях, а также с учетом специфики деятельности ОУ;
- распределяет между структурными подразделениями и работниками ОУ

функции и обязанности по ОТ и ОБОП;

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры, а также лиц, имеющих медицинские противопоказания;
- представляет в МОУО установленную статотчетность и иную информацию по вопросам состояния и улучшения условий ОТ и ОБОП в школе, а также предложения, сметы расходов для финансирования ОУ на мероприятия по ОТ и ОБОП;
- осуществляет иные полномочия в области ОТ и ОБОП, находящиеся в компетенции руководителя ОУ.

3.2. Служба охраны труда и учебы

(специалист по ОТ либо лицо, на которое наряду с основной работой возложены обязанности специалиста по ОТ):

- создается в соответствии с законодательством РФ для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- подчиняется непосредственно руководителю ОУ;
- структура службы и охраны труда и учебы в школе и численность работников данной службы определяются руководителем ОУ с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду;
- осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями ОУ, комиссией по охране труда, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда и учебы МОУО, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля.

3.2.1. Права службы охраны труда и учебы:

- беспрепятственно посещать и осматривать служебные, учебные и иные помещения школы, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам ОТ и ОБОП;
- представлять руководителю ОУ:
- информацию о выявленных при проверках нарушениях требований ОТ и ОБОП;
- предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования ОТ и ОБОП;
- предложения об отстранении от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по ОТ, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;
- предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда и учебы;
- приостанавливать работы и использование объектов трудовой и образовательной деятельности в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и обучающихся;
- представлять по поручению руководителя ОУ в других организациях при обсуждении вопросов ОТ и ОБОП.

3.2.2. Контроль и ответственность:

- контроль за деятельностью службы охраны труда и учебы осуществляет руководитель ОУ, служба охраны труда ИОУО и органы государственного надзора и контроля;
- работники службы несут ответственность за выполнение функций и должностных обязанностей, определенных настоящим Положением и должностными инструкциями.

3.3. Комиссия по охране труда:

- создается по инициативе руководителя ОУ и представительного органа работников;
- формируется на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного органа;
- осуществляет деятельность в соответствии с Положением о комиссии, разработанной на основе Типового положения о комиссии с учетом специфики ОУ;
- организует совместные действия администрации школы и работников по обеспечению требований ОТ и ОБОП, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;
- организует проведение проверок выполнения требований ОТ и ОБОП при осуществлении трудового и образовательного процессов, информирование администрации и работников школы о результатах указанных проверок, а также сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

3.4. Работники ОУ обязаны:

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