

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6
СТАНИЦЫ НОВОИВАНОВСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ НОВОПОКРОВСКИЙ РАЙОН

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «31» декабря 2014 г. до «31» декабря 2017 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения Новопокровского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 31.12.2014 № 54/14

Евг. Викт. А. Макаревич
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Руководитель

Директор МБОУ СОШ №6

Я.Л. Наирная

(Ф.И.О.)

(подпись)

Председатель профсоюзного
комитета

Е.Н. Галушко

(Ф.И.О.)

(подпись)

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 6 станицы Новоивановской муниципального образования Новопокровский район и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 6 станицы Новоивановской муниципального образования Новопокровский район в лице директора Нагирной Яны Леонидовны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники организации в лице профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 6, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по

сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты

социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст. 73 ТК РФ): получения травмы на производстве.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье, кроме бухгалтера, главного бухгалтера, учителя начальных классов, работающего в текущем учебном году в 1 классе. Для них устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Начало работы, окончание работы, перерыв для отдыха и питания устанавливаются для каждого работника в соответствии с нормой рабочего времени, комплектованием классов и расписанием уроков на 1 сентября и 1 января.

3.1.2. В организации применяется односменная и двухсменная работа в зависимости от комплектования классов и организации внеурочной деятельности учащихся.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ).

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96Т К РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность

рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ определен в приложении № 3 к настоящему коллективному договору(ст.96ТК РФ).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год(ст.99ТК РФ).

3.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих

трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

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

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

3.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями

труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложение № 4,9).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128ТК РФ).

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.7. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя:

– работникам при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

– уход за больным членом семьи – 2 дня в течение года;

– неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней и членам профкома- до 7 дней;

– для проводов детей в армию – 3 дня;

– в день юбилея – 1 день;

– в случаях рождения ребенка – 1 день;

– в случае регистрации брака работника, детей работника; смерти близких родственников - 3 дня;

– в случае болезни работника – до 3 дней в течение учебного года.

3.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края (за исключением работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета

оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа департамента труда и занятости Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 11 и 26 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в Сбербанке на условиях договора.

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

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях(ст.154ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20 %.

4.13. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.14. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.15. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.20. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.7. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- не использовать прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, работниками, совместителями.

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до

завершения обучения; работающие инвалиды.

5.11. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 6 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

5.12. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников и административно – педагогического персонала в количестве 20 человек в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 5.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2014 -2017 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия и (или) за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

6.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза МБОУ СОШ № 6.

6.6. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

6.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить инструктаж работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.10. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 6;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) дополнительный отпуск по перечням профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии со

ст. 117 ТК РФ и в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №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» в соответствии с приложением № 4;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда согласно приложению № 7 (в соответствии со ст. 92,147 ТК РФ)

д) смыывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 8 (ст.212 ТК РФ).

6.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.18. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.19. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.20. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.22. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.23. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.24. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской

Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.25. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.26. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.27. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.28. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.29. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке рабочих мест **по условиям труда**.

VIII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в соответствии с нормативными документами.

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

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха(ст.186ТК РФ).

7.6. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального

страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информировать об этом работников.

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

7.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

8.2. Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в комиссиях по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на

время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа(ст.374ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду(ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору К разделу III

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Список работ, где продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.
3. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

К разделу IV

1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 6.

К разделу VI

1. Соглашение по охране труда на 2015 год.

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

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

5. Перечень профессий, должностей и норм бесплатной выдачи моющих и дезинфицирующих средств, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ № 1122 от 17.12.10

Приложение № 1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель

(подпись)

(расшифровка подписи)

«__» _____ 200__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

«__» _____ 200__ г.

Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 станицы Новоивановской муниципального образования Новопокровский район (МБОУ СОШ № 6)

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ СОШ № 6.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

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

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

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется

4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБОУ СОШ № 6 устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для главного бухгалтера, бухгалтера, учителя начальных классов, работающего в текущем учебном году в 1 классе;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье для остальных работников школы согласно штатному расписанию.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

4.5. Начало работы в соответствии с режимом работы школы.

– Продолжительность ежедневной работы устанавливается

- для учителей, педагогических работников в соответствии с утвержденным распределением учебной нагрузки и расписанием учебных занятий на текущий учебный год;
- для уборщиков производственных и служебных помещений, сторожей, вахтера, гардеробщика, заведующей столовой, повара, подсобного рабочего, водителя в соответствии с графиком работы, утвержденным на текущий учебный год;
- для главного бухгалтера, бухгалтера с 8.00 до 16.12.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.7.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или

угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

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

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

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

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, а также инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда,

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении № 4 к коллективному договору.

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

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска

работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МБОУ СОШ № 6.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБОУ СОШ № 6, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

увольнения считается последний день отпуска.

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

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в коллективном договоре продолжительностью не менее 5 календарных дней.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью от 1 до 3 календарных дней в соответствии с коллективным договором.

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к отраслевому званию.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителей директора школы или представительного органа работников.

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			

25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			

Приложение №2
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

_____ Е.Н. Галушко
(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель

_____ Я.Л. Нагирная
(подпись) (расшифровка подписи)

«__» _____ 2014 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
средней общеобразовательной школы №6
станции Новоивановской
муниципального образования Новопокровский район**

Раздел I

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 станицы Новоивановской муниципального образования Новопокровский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 станицы Новоивановской муниципального образования Новопокровский район (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных образовательных программ, улучшения качества предоставляемых услуг.

2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения, реализующих основную общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

-Трудовым Кодексом Российской Федерации;

-Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

-постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014 № 108 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края»;

- постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10. 2014 года № 1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

-постановлением администрации муниципального образования Новопокровский район от 24 ноября 2008 года №1200 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Новопокровский район и педагогических работников образовательных муниципальных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования Новопокровский район»;

-постановлением администрации муниципального образования Новопокровский район от 17.03. 2014 года №193 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников муниципальных учреждений муниципального образования Новопокровский район».

- постановлением администрации муниципального образования Новопокровский район от 24.09. 2013 года №1200 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных и общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район».

- постановлением администрации муниципального образования Новопокровский район от 04.12. 2014 года №1146 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новопокровский район от 24.09. 2013 года №1200 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных и общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район».

и в целях повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных образовательных программ, улучшения качества предоставляемых услуг и совершенствования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 6.

4. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления размера выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора.

5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- мнения профсоюзного комитета.

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

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Раздел II

Формирование фонда оплаты труда

10. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = (N \times H_0 + N \times H_k) \times Д$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях муниципального образования город Краснодар, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H_0 - количество учащихся в обычном классе;

H_k - количество учащихся в коррекционном классе

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая Учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

Расчет фонда оплаты труда производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли оплаты труда учитываются наличие коррекционных классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

Доля фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

Раздел III

Формирование централизованного фонда стимулирования директора

Для поощрения директора формируется централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

11. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательного учреждения производятся из средств централизованного фонда стимулирования руководителей

общеобразовательных учреждений, сформированного департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Централизованный фонд формируется по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Конкретный размер доли отчислений в централизованный фонд на очередной финансовый год устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Новопокровский район.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения производится на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Новопокровский район в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей общеобразовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район.

Раздел IV

Распределение фонда оплаты труда

12. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс,

- фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала; педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ_о = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ_о - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Порядок распределения штатной численности работников Учреждения по группам персонала для формирования фонда оплаты труда определяется согласно штатному расписанию Учреждения, разработанному в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

13. Директор Учреждения в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 10.07.92 N 3226-1 "Об образовании" формирует и утверждает

штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 64 % к общему фонду оплаты труда учреждения;

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 36% к общему фонду оплаты труда учреждения.

14. Данное соотношение может быть изменено в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

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

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где:

ФОТп - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп;

КВ - выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

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

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора МБОУ СОШ № 6 с учётом мнения профсоюзного комитета.

Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора МБОУ СОШ № 6 с учётом мнения профсоюзного комитета в размере не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс. Расходование средств осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

17. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

18. При распределении фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, для оплаты труда за обучение учащихся

на дому, перешедших на такое обучение после 1 января или 1 сентября, планируются средства исходя из среднего количества учащихся за предыдущий период. При недостатке запланированных средств, оплата труда производится из средств экономии фонда оплаты труда или стимулирующей части.

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

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

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

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

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

20. Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящим положением.

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

22. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются в соответствии с настоящим положением.

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

24. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 6 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

25. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 6.

Раздел V

Определение стоимости педагогической услуги

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

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

27. Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

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

Стп = ,

$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

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

НВ- сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на

группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 года № 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88 № 17-253-6.

28. Расчёт стоимости педагогической услуги производится по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчётным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент – 0,946, учитывающий сложность и приоритетность предмета.

Применяются коэффициенты от 1 до 2, учитывающие сложность и приоритетность предметов.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяться на основании:

-участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

-дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа), переходом на ФГОС НОО и ФГОС ООО.;

-специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Раздел VI

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

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

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы.

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

30. Коэффициент Г, учитывающий деление класса на группы при определении заработной платы педагогов по предметам, утверждаются приказом директора МБОУ СОШ № 6 в зависимости от соотношения количества учащихся в классе и нормативной наполняемости класса:

- независимо от преподаваемого предмета при делении на группы применяется коэффициент – 2,0.

Расчёт годового количества «ученико-часов» при расчёте стоимости педагогической услуги производится с учётом этих коэффициентов.

Зарплата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе и соответствующего коэффициента.

31. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому, осуществляется с учётом стоимости педагогической услуги исходя из списочного состава учащихся в классе, в который включены вышеуказанные учащиеся (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому).

В расчёт годового количества «ученико-часов» по учебному плану обучающийся на дому вносится как количество учащихся целого класса без учёта обучающегося на дому.

32. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, производится с учётом стоимости педагогической услуги.

Если замещение педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, осуществляется путём присоединения одной группы к другой, то увеличение на коэффициент, учитывающий деление класса на группы, не производится.

33. Остаток средств базовой части планового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, образующийся вследствие применения условного коэффициента перевода недельного учебного плана в месячный в размере 4,2 направляется на оплату труда учителей, осуществляющих обучение на дому учащихся перешедших на такое обучение в течение учебного года (после 1 января или 1 сентября).

34. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по

состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

35. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Раздел VII

Установление и выплата доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

36. В Учреждении устанавливаются следующие виды доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

- проверка письменных работ;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми;
- классное руководство в 1-11 классах;
 - заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);
 - за выполнение функций руководителя школьной музейной комнаты;
 - за выполнение функций инструктора по туризму;
 - организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;
 - за ведение внеурочной деятельности по ФГОС;
 - за ведение внеурочной деятельности по семейному обучению;
 - руководство предметными цикловыми комиссиями, методическими объединениями;
 - работа с молодыми специалистами (наставничество);
 - организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- за выполнение обязанностей лаборанта в кабинете химии, физики;
- за исполнение функций общественного инспектора по охране прав детства.

Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, мастерскими, музеем, спортивными залами) составляет от 100 до 500 рублей.

Доплата за работу с молодыми специалистами (наставничество) составляет от 500 до 1000 рублей.

Доплата за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми составляет от 300 до 1000 рублей или по формуле $Стп \times Н \times Уп$.

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы):

- до 15% от должностного оклада с учетом количества часов по предмету – учителям по русскому языку и математике;

- до 10% - учителям 1-4 классов;

- до 5% – учителям по биологии, химии, физике, истории, обществознанию, кубановедению, географии, информатике, английскому языку, литературе.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.2010 г. № 1238 «О порядке предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений», распоряжением Правительства РФ от 31.12.2010 года № 2490-р, на основании письма департамента образования и науки Краснодарского края от 04.02.2011 года № 47-1111/11-14 «О вознаграждении за классное руководство» производится начисление и выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам МБОУ СОШ № 6 в полном объеме на основании приказов, таблиц рабочего времени, утвержденного порядка.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается из расчета 2 000 рублей за классное руководство в классе, наполняемостью 14 и более человек, и, пропорционально численности обучающихся, в классах с меньшей наполняемостью по состоянию на 1 сентября и 1 января.

По существующим критериям оценки осуществления функций классного руководителя при выпуске из общеобразовательного учреждения учащихся выпускных классов фактически наступает момент прекращения исполнения обязанностей классного руководителя, то есть доплата за выполнение функций классных руководителей выпускных классов должна быть прекращена. Вместе с тем эта выплата учитывается в средней заработной плате при расчете отпускных и выплат компенсации за неиспользованные отпуска. В соответствии с вышеизложенным при доплате за выполнение функций классного руководителя учитывать фактическое прекращение исполнения функций классного руководства при издании приказа об отчислении учащихся в связи с окончанием школы. Возобновление выплат за

исполнение функций классного руководства осуществляется после издания приказа о распределении классного руководства на очередной учебный год.

Доплата за руководство предметными цикловыми комиссиями, методическими объединениями классных руководителей составляет от 100 до 500 рублей.

37. Доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся школы учителям по физической культуре (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников») ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000 рублей.

Учителям физической культуры, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально учебной нагрузке или отработанному рабочему времени.

38. В связи с реализацией федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального и основного общего образования, часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторские часы, фактически сложившейся в МБОУ СОШ № 6:

$Двн = СТП * Ук * Ч$, где

Двн - доплата за внеурочную деятельность,

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

Ук - кол-во учащихся в классе (группе),

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с программой ФГОС.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени.

Размер выплат и доплат, установленных работнику, могут быть увеличены или уменьшены, отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы. Назначение, отмена, изменение выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя производится мотивированным приказом директора школы.

Раздел VII

Расчет заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера

39. Заработная плата директора МБОУ СОШ № 6, его заместителей, заведующего библиотекой и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p - оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

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

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

40. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в размере от 70 до 90 % от оклада директора, исчисленного в соответствии с пунктом 39 раздела VII настоящего положения.

41. Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

42. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XIII настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации муниципального образования Новопокровский район.

Раздел VIII

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

43. Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014 № 108 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края».

44. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

45. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Раздел IX

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

46. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлены на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МБОУ СОШ № 6 по реализации уставных целей.

47. В МБОУ СОШ № 6 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при

исчислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, такой коэффициент устанавливается на период установления квалификационной категории.

48. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

49. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

50. Настоящим положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

51. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
при выслуге лет от 10 лет	15%

52. В МБОУ СОШ № 6 устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

53. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Перечень критериев, определения качества профессиональной деятельности учителей может изменяться и дополняться решением собрания трудового коллектива МБОУ СОШ № 6 в связи с изменениями в учебно-воспитательном процессе, появлении новых условий работы и изменением задач обучения и воспитания. При разработке критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности учителя.

Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может изменяться решением тарификационной комиссии в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

54. Тарификационная комиссия МБОУ СОШ №6 имеет право устанавливать дополнительные баллы и проценты заместителям директора школы за достижение высокой эффективности учебно-воспитательной деятельности, высокие результаты в социально-экономическом развитии школы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

Учебные достижения обучающихся
Средний балл, набранный учащимися по результатам ЕГЭ по математике: (выше 45,9 - 3

балла, выше 48,1 –5 баллов, выше 50 - 10 баллов)
Средний балл, набранный учащимися по результатам ЕГЭ по русскому языку: (выше 62,8 - 3 балла, выше 66,0 - 5 баллов, выше 70 - 10 баллов)
Средний балл, набранный учащимися по результатам ЕГЭ по ост. предметам выше среднекраев. – 3б.
Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме: Средний балл по русск.яз. >36,7 - 3 баллов, 33-35 – 2 балла
Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме: Средний балл по математике >25 - 3 балла, 20-24 – 2 балла
Средний балл, набранный учащимися по результатам ГИА (предметы по выбору)>среднерайонного – 2б
Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам
Участие в муниципальных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах: призер -1б, победитель-2б
Участие в зональных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах: участник - 1 балл; призер, лауреат - 3 балла, победитель – 5 баллов
Участие в краевых соревнованиях, олимпиадах, конкурсах: участник -1б.призер, лауреат – 5 баллов, победитель – 10 баллов
Участие в федеральных конкурсах: участник – 3б; победитель -5 баллов
Участие в заочных международных и всероссийских конкурсах: призер, лауреат – 1 б, победитель – 5б
Участие в научно-практических конференциях разных уровней: - школа : призер -1 балл; город : участник -1 б, призер - 3 б, победитель –5 б; край : участник -3 б, призер - 5 б, победитель – 10 б.
Профессиональные достижения
Участие в муницип. профессиональных конкурсах: участник – 3б; призер, лауреат - 10 б.; победитель - 15 б.
Участие в краевых профессиональных конкурсах: участник - 3 балла; призер, лауреат - 15 баллов; победитель -25 баллов
Участие в федеральных профессиональных конкурсах: участник -1 балл; призер, лауреат -3 балла; победитель - 5 баллов
Участие в заочных всероссийских профессиональных конкурсах: призер, лауреат - 3 балла; победитель - 5 баллов
Обобщение опыта в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, круглых столах: 5 баллов - всероссийский уровень ; 3 балла - край ; 2 балла – муницип. уровень , 1 балл - школа

Наличие публикаций: 3 балла - всероссийский уровень , 2 балла - край , 1 балл – муниципальный уровень
Участие в проверке краевых диагностических работ – 2б
Реализация программ профильного обучения - 2 балла
Выполнение обязанностей тьютеров – 1б
Участие в проверках олимпиадных работ – 3б
Проверка конкурсных работ муниципального и краевого уровня – 1б
Победитель конкурса лучших учителей в рамках ПНПО - 10 б, участник – 5б.
Разработка авторских программ по учебным предметам - 2б
Реализация эксперимента по внедрению ФГОС НОО
Реализация программ внеурочной занятости – 1 б
Обобщение опыта на муниципальном уровне – 3 б
Ведение мониторинга за реализацией эксперимента – 5 б
Введение и использование в учебном процессе компьютерных технологий
Использование в учебном процессе – 1 б
Ведение электронных дневников – до 3 б (еженедельно, качественно)
Сопровождение эксперимента, обобщение опыта, распространение на сайте школы – 5 б.
Повышение имиджа ОУ
Размещение на сайте школы методических разработок, публикаций о результатах работы -1 б
Ведение страницы блогера на сайте школы – 2б
Выпуск школьной газеты – 5 б
Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя
Отсутствие выявленных правонарушений Закона 1539 и нарушений общественного порядка учащимися класса - 1 б
Охват учащихся классов кружковой работой (кружки, студии, ТО и др): 1балл-96-100%,
Охват учащихся классов спортивной работой (секции и др): 1 балл-96-100%
Соблюдение школьной формы учащимися класса -1 балл
Отсутствие грубых нарушений учебной дисциплины учащимися класса -1 балл
Отсутствие случаев травматизма за полугодие -1 балл
Высокое качество дежурства класса по школе -1 балл

Участие класса в районных мероприятиях (по направлению школой) -1 б.
Участие класса в общешкольных мероприятиях – 1балл
Создание условий для сохранения здоровья обучающихся
Охват обучающихся горячим питанием: 100% - 1 балл
Соблюдение требований к кабинету (паспорт, дидактический материал подписан, отсутствие лишнего, чистота и эстетичность, наличие инструкций, классного уголка, термометра, цветы в одинаковых горшках) – 2б
Организация внеурочной предметной деятельности
Организация и проведение предметных кружков, предметных недель – 5б
Проведение дополнительных занятий по русскому языку (математике) 3-8 классы для слабоуспевающих уч-ся – 3б
Качество ведения школьной документации
Высокое качество ведения классных журналов (своевременность и аккуратность заполнения, отсутствие исправлений, соответствие календарно-тематич. планированию, система опроса уч-ся) -1 балл
Высокое качество проверки тетрадей учащихся (соблюдение орфографического режима, работа над ошибками, регулярность проверки, объективность выставления оценок) -1 балл
Высокое качество контроля за ведением дневников учащимися класса (соответствие требованиям, выставление оценок, система работы с родителями) -1 балл
Своевременная сдача отчетности и документации по питанию и воспитательной работе -1 балл
Сложность, интенсивность выполнения дополнительных поручений – до 20 баллов
Стимулирование молодых учителей (сложность, напряженность, интенсивность труда) – 5 % от оклада

55. Порядок премирования.

Стимулирующая часть ФОТ для учителей и классных руководителей МБОУ СОШ № 6 устанавливается 2 раза в году на срок полугодие.

Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учителей и классных руководителей МБОУ СОШ № 6.

56. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Тарификационной комиссией МБОУ СОШ №6, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директором школы №6. Директор школы представляет в

аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

57. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом МБОУ СОШ № 6 и (или) коллективным договором.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора

<i>№ п\п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</i>
•	Наличие программы развития школы и ее ежегодного анализа (все размещено на сайте школы)	1балл
•	Обеспеченность учебниками библиотеки школы	80 - 90% - 1балл 90-100% - 2 балла
•	Наличие единой формы и ее соблюдение всеми учащимися школы	(есть локальный акт - 1 балл) (при проверках не зафиксированы нарушения формы - 1 балл)
•	Повышение квалификации (прошли курсы в % за отчетный период)	за каждые 10% - 1 балл, но не более 3 баллов
•	Наличие регулярно обновляемой страницы сайта школы	отсутствие замечаний по поводу обновления сайта - до 2 баллов
•	Участие педагогических работников учреждения в краевом конкурсе «Учитель года Кубани»	в предыдущем учебном году, были участники - 1 балл, победители и лауреаты - 2 балла
•	Участие учащихся школы в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях, спартакиадах (кроме олимпиад школьников)	участники - 1 балл, победители - 2 балла):
•	Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО	участников в сумме более 2 - 1 балл, есть победители - 2 балла (результат суммируется)
•	ОУ - победитель конкурсов в течение учебного года	районных - 1 балл, краевых - 2 балла, всероссийских - 3

		балла (результат суммируется)
•	Участие в предметных олимпиадах	наличие призеров зонального этапа - 1 балл, более 3 призеров зонального этапа - 2 балла (результат не суммируется)
•	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по математике	42,6 - 49,9 - 3 балла, 50-52,9 - 5 баллов, более 53 - 10 баллов
•	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ по русскому языку	57,2 -60,9 - 3 балла, 61 - 66,2 - 5 баллов, 66,3 и выше - 10 баллов
•	Успешность выполнения краевых диагностических работ по математике у учащихся 9-11 классов	% выполнивших более 98 - 1 балл, 100% - 2 балла
•	Успешность выполнения краевых диагностических работ по русскому языку у учащихся 9-11 классов	% выполнивших более 98 - 1 балл, 100% - 2 балла
•	Реализация программ профильного обучения (наличие профильных классов)	1 балл
•	Отсутствие травматизма	2 балла
•	Охват учащихся горячим питанием 100%	1 балл
•	Наличие мониторинга работы классных руководителей	1 балл
•	Организация работы с учащимися группы риска работы	1-2 балла, в зависимости от качества
•	Отсутствие учащихся, задержанных в вечернее время в рамках закона №1539	1 балл
•	Трудоустройство учащихся (среднее число трудоустроенных учащихся в месяц)	более 2 человек - 1 балл, более 5 человек - 2 балла
•	Наличие пришкольного оздоровительного лагеря	июнь + июль + август по 1 баллу, в сумме не более 3 баллов

•	Наличие ремонтных бригад	июнь + июль + август по 1 баллу в сумме не более 3 баллов
•	Участие в комплектовании лагерей труда и отдыха, профильных	июнь + июль + август по одному баллу, в сумме не более 3 баллов
•	Поведение профильных смен, экспедиций в МБОУ СОШ № 6	за каждое направление 1 балл, не более 3 баллов
•	Участие в районной (краевой) спартакиаде	0,5 балла за каждое призовое место в финалах по видам спорта, в сумме не более 2 баллов
•	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой	80-90% - 1 балл, свыше 90% - 2 балла
•	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время	30-50% учащихся - 1 балл, свыше 50% - 2 балла
•	Отсутствие мотивированных обращений работников МБОУ СОШ № 6 в вышестоящие органы	1 балл
•	Отсутствие мотивированных обращений родителей учащихся в вышестоящие органы	1 балл
•	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации	1 балл
•	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	1-2 балла
•	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	1 балл
•	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	1 балл
•	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим)	1 балл
•	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	1 балл
•	Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	1 балл

•	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	1 балл
•	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	1 балл
•	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	10 баллов
•	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	1 балл

58. Стимулирующая часть ФОТ для заместителей директора МБОУ СОШ № 6 устанавливается два раза в году комиссией по премированию, образованной органом местного самоуправления. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора МБОУ СОШ № 6.

При определении размера доплат Управляющий совет руководствуется соответствующими критериями, утверждаемыми нормативным правовым актом школы.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности заместителей директора МБОУ СОШ № 6 и методика их оценки являются примерными и могут быть дополнены и изменены с учетом особенностей учреждения. При разработке новых критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности заместителей директора, при этом необходимо учитывать факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности заместителя директора является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых учреждением.

Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности заместителя директора и служит основанием для установления максимальной доплаты.

59. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование должности	Вид выплат	Размер доплат (руб)	
Педагогический персонал,	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	500 - 5000	

осуществля-ющий учебный процесс	За качественную работу по привлечению учащихся к дополнительному, углубленному изучению предмета	500 - 6000	
	За качественную работу по учету детей в микрорайоне школы	250 - 1000	
	За регулярное и качественное применение на уроках информационных технологий	300 - 3000	
	За качественную работу по трудоустройству несовершеннолетних	500 - 6000	
	За качественное ведение документации по ФГОС	500 - 5000	
	За высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, отчеты, календарно – тематическое планирование, заполнение журналов и т.д.)	300 - 4000	
	За публикацию научно – практической деятельности в средствах массовой информации	500 - 3000	
	За привлечение родителей (законных представителей) к сотрудничеству по благоустройству и оформлению учебных кабинетов	500 -3000	
	За качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500 - 5000	
	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	500 - 5000	
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	500 - 3000	
	За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника	500 -5000	
	За качественную работу с будущими первоклассниками	500 - 5000	
	За образцовое ведение школьной нормативно – правовой документации	300 - 4000	
	За систематическое обновление и качественную работу школьного сайта	1000 - 8000	
За работу с молодыми специалистами	500 - 3000		
За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно – информационного материала по учебно –	300 - 3500		

	воспитательной деятельности школы		
	За высокую результативность работы	1000 - 10000	
	За высокие показатели воспитательной работы с классным коллективом	500 - 5000	
	За высокий уровень организации и контроля питания школьников	500 - 6000	
	За образцовое содержание кабинета	200 - 1000	
	За высокий уровень организации внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций и т.д. различного уровня, подготовка учащихся к ЕГЭ	300 - 5000	
	За результативные консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	500 - 5000	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	500 - 5000	
	За высокий уровень использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	500 - 5000	
	Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора	250 - 8000	
	За патриотическое и нравственное воспитание учащихся	500 - 5000	
	Молодым специалистам	500	
	Единовременная выплата при приеме на работу молодым специалистам	500	
	За работу во вредных условиях труда	Не менее 4 % от оклада	
	За качественную работу с юными инспекторами движения	200 - 2000	
Заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе	Высокое качество исполнения обязанностей директора во время его отсутствия	1000 - 5000	
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1000 - 10000	
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1000 - 10000	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	500 - 5000	

	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 5000	
	За высокий уровень организации экспериментальной и инновационной работы	1000 - 10000	
	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня	500 - 5000	
	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	500 - 5000	
	Качественная организация обучения на дому.	500 - 5000	
	Высокий уровень организации и проведения внешкольных (краевых, районных, станичных) мероприятий	1000 - 10000	
	Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий (использование электронных программ, локальной сети для административной деятельности, учебно - воспитательного, интегрированных уроков, создание электронных пособий)	1000 - 10000	
<i>Завхоз</i>	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы. Соблюдение теплового режима.	500 - 3000	
	За безупречное исполнение должностных обязанностей	3000 - 15000	
	За выполнение планов производственно – хозяйственной деятельности школы(своевременное выполнение заявок в части ремонтных работ, обеспечение инвентарем, материалами)	500 - 5000	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5000 - 15000	
	Качественное обеспечение требований пожарной и электробезопасности	1000 - 5000	
	За организацию и качественное проведение летнего ремонта и подготовки школы к новому учебному году	3000 - 15000	
	За своевременное и качественное проведение инвентаризации имущества школы	500 - 5000	
	За качественное ведение документации по финансово-хозяйственной деятельности	1000 - 10000	
	Качественную организацию подвоза учащихся, ведение документации	500 - 5000	

	За сложность и напряженность выполняемой работы	500 - 5000	
	За разъездной характер работы, доставку, погрузку и разгрузку материалов снабжения	1000 - 5000	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 3000	
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	300 - 3000	
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	300 - 5000	
	За безупречное исполнение должностных обязанностей	2000 - 10000	
	За интенсивность и высокие результаты работы	2000 - 10000	
	За качественную работу по учету детей в микрорайоне школы	250 - 1000	
	За высокую результативность работы с учащимися «группы риска» и их родителями	500 - 8000	
	За качественную работу по снижению количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете	300 - 5000	
	За эффективную систему работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско – взрослых отношений	200 - 2500	
	За высокий уровень психолого - педагогического сопровождения учебно - воспитательного процесса в ОУ	500 - 5000	
Библиотекарь	Участие в станичных, районных, краевых мероприятиях	500 - 5000	
	Содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии	2000 - 5000	
	За высокую читательскую активность обучающихся	500 - 1000	
	Работа по пополнению художественного и учебного фонда библиотеки. Работа с учебниками.	300 - 3000	
	За безупречное исполнение должностных обязанностей	1000 - 10000	
	За качественную подготовку и проведение общешкольных мероприятий	500 - 3000	

	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; работа в сети Интернет	1000 - 8000	
<i>Главный бухгалтер, бухгалтер</i>	За высокую результативность работы	1000 - 5000	
	За качественное ведение анализа и планирование финансово– хозяйственной деятельности, своевременное и правильное составление и сдачу отчетности	1000 - 5000	
	За напряженность и срочность работ	1000 - 8000	
	За разъездной характер при работе с сопредельными ведомствами (ЦЗН, ПФ, ЦБ и т.д.)	1000 - 5000	
	За качественное оформление котировочных заявок, работа на электронной площадке	1000 - 5000	
	За отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ	500 - 6000	
	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	500 - 6000	
	За интенсивность и эффективность работы с сопредельными ведомствами (ЦЗН, ПФ, ЦБ и т.д.)	1000 - 5000	
	За своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	2000 - 5000	
	За качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий	1000 - 5000	
За высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности	2000 - 5000		
<i>Секретарь</i>	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление больничных листов, медицинских полюсов, пенсионных карточек и др.)	500 - 5000	
	За высокую результативность работы	1000 - 5000	
	За качественную компьютерную обработку аналитического, справочно – информационного материала	250 - 3000	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	500 - 4000	
	За подготовку и оформление документов к тарификации.	500 - 2000	
	Увеличение объема работы, связанное с началом и окончанием учебного года	500 - 6000	
	За качество и оперативность работы	500 - 2000	

	За содержание номенклатуры дел в отличном состоянии	500 - 2000	
	За выполнение операций по формированию, вводу и выгрузке данных базы по учащимся	500 - 5000	
Учитель информатики	За качественную работу и исправность локальной сети Учреждения, сайта школы	1000 - 5000	
	За качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок	500 - 5000	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Безупречное исполнение должностных обязанностей	1000 - 5000	
	Активное участие в ликвидации последствий аварий	300 - 3000	
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	500 - 5000	
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	300 - 3000	
Сторож	Работа в условиях сложной криминогенной обстановки	500 - 5000	
	Отсутствие чрезвычайных происшествий	500 - 1000	
	Безупречное исполнение должностных обязанностей	1000 - 5000	
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, обрезка деревьев, погрузо-разгрузочные работы; содержание в чистоте прилегающей к главному входу территории и др.)	300 - 3000	
Уборщик служебных помещений	Безупречное исполнение должностных обязанностей	500 - 5000	
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев и др.)	300 - 4000	
	За качественное проведение генеральной уборки, стирка школьных занавесей	500 - 5000	
	За образцовое содержание убираемой территории	500 - 5000	
	За активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленение закрепленной территории	300 - 3000	
	Работа с хлорсодержащими препаратами	150 - 500	
	За сложность и напряженность в работе	250 - 2500	
Вахтер	Безупречное исполнение должностных обязанностей	200 - 1000	
	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, побелка деревьев, генеральная уборка, стирка занавесей и др.)	250 - 2000	

	За работу в условиях сложной криминогенной обстановки	300 - 1000	
Водитель	За обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса	300- 2000	
	За отсутствие ДТП	300 -1000	
	За ремонт автобуса	300- 2000	
	За напряженность работы	300- 3000	
	За запуск двигателя в зимних условиях	300 - 1000	
Для всех сотрудников	Активное участие в эстетическом оформлении школьных помещений, озеленении школьного двора	250 - 8000	

Стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Учреждения, в котором вышеуказанные работники работают.

60. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных учреждений, в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 N 955 "Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников" устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;

1000 рублей - педагогу - психологу и социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени.

61. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

62. В соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 28 октября 2010 года № 961 «Об утверждении долгосрочной краевой целевой программы «Развития образования в Краснодарском крае на 2011-2015 годы», осуществляются выплаты стимулирующего характера с 1 января 2012 года в размере 3000 рублей в месяц, отдельным категориям работников МБОУ СОШ № 6 (согласно приложения №1 к приказу № 299 от 30.01.2012г.

«О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений».)

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

63. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником выплачивается работникам одновременно ко «Дню учителя»;
- премия к Дню защитника Отечества;
- премия к Международному женскому дню 8 Марта;
- премия к Новомуднему празднику;
- премия к юбилейным датам.

64. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы.

При премии учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда при наличии финансовых средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

65. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

-присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Раздел XI

Материальная помощь

66. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

67. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел XII

Гарантии по оплате труда

68. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем, настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

69. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников»", и в размерах, установленных указанным приказом.

70. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»", требуется письменное согласие работника.

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением.

72. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

74. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работниками.

75. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

76. Оплата работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

77. Оплата труда директора производится на основании трудового договора с учредителем.

78. Заработная плата работникам в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим

праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 11 и 26 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту).

79. Расчетные листы бухгалтерия выдает работникам персонально при выплате заработной платы. В расчетных листах указывается информация о составных частях заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Раздел XIII

Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

80. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в ОУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

81. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

82. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

83. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае

увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

84. Выплаты за специфику работы (за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья) педагогическим работникам школы устанавливаются в размере 20% от педагогической нагрузки за обучение на дому.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

85. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

86. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

87. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

88. Пособие по уходу за ребёнком матерям, находящимся в отпуске по уходу за детьми до 3-х лет выплачивается в соответствии с нормативными документами.

89. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Раздел XIV

Штатное расписание

90. Штатное расписание МБОУ СОШ № 6 формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

91. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

92. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

97. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2014 года.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива 22.12.2014 г.,
протокол № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____ Е.Н. Галушко

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 6
_____ Я.Л. Нагирная

**Список работ, где продолжительность рабочего времени в ночное время
уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.**

1. Сторож
2. Оператор водогрейных и паровых котлов

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК
 _____ Е.Н. Галушко

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ СОШ № 6
 _____ Я.Л. Нагирная

**Список
 профессий, должностей,
 которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
 за вредные условия труда**

№ п/п	Наименование профессии	Ко-во работников	К-во дней отпуска	Нормативный документ
1.	Заведующий столовой	1	7	Ст. 117 Т рудового кодекса РФ
2.	Повар	1	7	
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	3	7	

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6
станции Новоивановской муниципального образования Новопокровский район на 2015 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Приобретение нормативно-справочной литературы по охране труда	Шт.	3	0,5	В течение года	Директор	-	-	-	-
2.	Приобретение спецодежды и средств индивидуальной защиты	Шт.	В соответствии с нормами	2,0	В соответствии с нормами	Директор, завхоз, главный бухгалтер	12	6	-	-
3.	Проведение специальной оценки условий труда	Место	6	12,0	Весь период	Директор, завхоз	6	6	-	-
4.	Оплата проведения медицинских осмотров	Человек	33 ежегодно	60,0	Весь период	Главный бухгалтер	33	27	-	-
5.	Оплата дополнительных отпусков работающим во вредных условиях труда	Человек	5	10,6	Весь период	Главный бухгалтер	5	5		
6.	Доплата к тарифной ставке работникам, работающим во вредных условиях труда	Человек	7	25,0	Весь период	Главный бухгалтер	7	7		

Директор МБОУ СОШ №6
Председатель ПК

Я.Л. Нагирная
Е.Н. Галушко

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета

_____ Е.Н. Галушко
«22» декабря 2014г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №6
_____ Я.Л. Нагирная
« 22» декабря 2014г.

Перечень

профессий, должностей и норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии, должности	К-во чел	Наименование спец-одежды, спецобуви и других СИЗ.	К-во ед., комплект, пар.	На период	Вид нормативного документа
1.	Заведующий столовой, повар	2	Халат Фартук х/б Косынка или колпак Полотенце для рук Полотенце для лица	2 2 2 2 2	Год Год Год Год Год	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики утв. Пост. Минтруда РФ № 69 от 26.12.97
2.	Водитель	1	Костюм х/б Перчатки	1 2	Год Год	
3.	Завхоз	1	Халат х/б	1	Год	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Халат х/б	1	Год	
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	3	Халат х/б Косынка	2 3	Год На 2 г	
6.	Библиотекарь	1	Халат вискозный (при работе в книгохранилище)	1	Год	
7.	Оператор водогрейных и паровых котлов	1	Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4	Период отопительного сезона	

Согласовано:
 Председатель профсоюзного
 комитета
 _____ Е.Н. Галушко
 «22» декабря 2014г.

Утверждаю:
 Директор МБОУ СОШ №6
 _____ Я.Л. Нагирная
 «24» декабря 2014г.

Перечень
 профессий и должностей, которым производится оплата за вредные условия труда

№ п/п	Наименование профессии, должности	Количество работников	Процент оплаты	Нормативный документ
1	Заведующий столовой	1	10	ст. 147 ТК РФ
2	Повар	1	10	
3	Уборщик производственных и служебных помещений	3	10	
4	Оператор водогрейных и паровых котлов	1	10	
5	Учитель информатики	1	Не менее 4	
6	Учитель химии	1	Не менее 4	

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.Н. Галушко
«22» декабря 2014г.

Приложение № 8
Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №6
_____ Я.Л. Нагирная
«22» декабря 2014г.

Перечень
профессий, должностей и норм бесплатной выдачи моющих и дезинфицирующих средств, утвержденный
приказом Минздравсоцразвития РФ № 1122 от 17.12.10.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Ко-во работников	Наименование моющих средств	Нормы выдачи в месяц
1.	Заведующий столовой	1	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	200/ 250г
2.	Повар	1	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	200/ 250г
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	3	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	200/ 250г
4.	Библиотекарь	1	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	200/ 250г
5.	Водитель	1	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве Защитный крем гидрофильного действия Очищающая паста для рук	200/ 250г 100мл 200 г
6.	Оператор водогрейных и паровых котлов	1	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующем устройстве Очищающая паста для рук	200/ 250г 200 г

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.Н. Галушко
«22» декабря 2014г.

Приложение № 9
Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №6
_____ Я.Л. Нагирная
«22» декабря 2014г.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Кол-во дней	Нормативный документ
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7	Ст. 119 Т рудового кодекса РФ
2	Заместитель директора по воспитательной работе	7	
3	Заведующий хозяйством	7	
4	Секретарь	7	

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Е.Н. Галушко
«22» декабря 2014г.

Приложение № 10
Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №6
_____ Я.Л. Нагирная
«22» декабря 2014г.

Положение об охране труда в МБОУ СОШ № 6

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 298,5 тыс. руб., в том числе:

99,5тыс. руб. в 2015 году

99,5тыс. руб. в 2016году

99,5 тыс. руб. в 2017 году.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (Приложение № 5).

3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% .

4. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в следующих структурных подразделениях:

- педагогических работников в 2015году.

- младшего обслуживающего персонала в 2016 году.

- работников бухгалтерии в 2017 году.

5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.

6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:

- дополнительный отпуск (приложение №4);

7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не применять труд женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

9. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников в т.ч.:

от работодателя:

- Тимофеева Светлана Викторовна, заместитель директора по УВР;

- Петухова Юлия Николаевна, заместитель директора по ВР;

от работников:

- Галушко Елена Николаевна, учитель русского языка и литературы, председатель ПК;

- Лихачев Александр Сергеевич, заведующий хозяйством, уполномоченный по охране труда.

С Коллективным договором ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			