

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Пролетарская средняя общеобразовательная школа»
Любинского муниципального района Омской области

Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
на 2015-2018 годы

Договаривающиеся стороны

Работодатель
в лице директора МБОУ
«Пролетарская СОШ»
Н.Е.Пучковой Н.Е.Пучковой

«22» октября 2015 года



Работники
в лице председателя
первичной профсоюзной
организации
Н.Г.Сметанюк Н.Г.Сметанюк

«22» октября 2015 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
УМТСП по Любинскому району Омской области
(указать наименование органа)

Регистрационный № 354 от «22» октября 2015 года

Руководитель органа по труду *Зурф* З.В. Буцкович
(подпись) (ФИО)

Зарегистрирован в Любинской районной организации Омской областной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Регистрационный № 23 от «22» октября 2015 года

Председатель РО Профсоюза *С.А. Лежнева* С.А. Лежнева

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ «Пролетарская средняя общеобразовательная школа» Любинского района Нины Ефимовны Пучковой и работниками в лице председателя профсоюзного комитета— Сметанюк Надежды Григорьевны, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным Соглашением о социальном партнерстве между Правительством Омской области, Территориальном объединении Федерации Омских профсоюзов, районным трехсторонним Соглашением между администрацией Любинского муниципального района, районным Координационным советом профсоюзов, объединением работодателей района и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и производственно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является выборным полномочным представительным органом работников Пролетарской СОШ Любинского района, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, контроле, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников в Пролетарской СОШ Любинского района, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональными соглашениями, нормативными актами регионального законодательства.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. При наличии письменных заявлений работников-членов профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет районного комитета профсоюза работников образования членские проф. взносы из заработной платы работников (работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств). Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1 % установленного профсоюзного взноса (при условии распространения на них действия отраслевого соглашения (ч.2,ст.30, ст.377 ТК РФ)

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно

постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства, ст. ст. 41, 44 ТК.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, применимы в соответствии с Положением об оплате труда и премированием (приложение № _1_)

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются *по согласованию с профсоюзным комитетом.*

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, через информационные стенды.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.3. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда.

2.4. обеспечивать работников необходимыми средствами труда для исполнения трудовых функций .

2.5. обеспечивать безопасные условия труда.

2.6. создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.7. проводить профессиональную подготовку по согласованию сторон;

2.8. осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников;

2.9. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении планов и социальных программ .

2.10. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.11. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.12. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.13. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров , созданием комиссии по трудовым спорам

2.14. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.15. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.16. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца 12 и 27 числа каждого месяца, при совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

2.17. согласовывать с профсоюзной организацией проекты текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.18. своевременно выполнять предписания по устранению нарушений законодательства о труде, локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно нормам действующего законодательства.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.22. способствовать устойчивой деятельности Пролетарской СОШ :

развивать трудовое соревнование работников и специалистов, принимать участие совместно с работодателем в создании систем поощрения передовиков и новаторов и добиваться их выплаты;

2.23. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.24. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК);

2.25. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. (41 ТК);

2.26. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка (приложение №_2_), условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.27. выражать согласие или несогласие при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.28. добиваться обеспечения работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения мероприятий по охране труда (приложение №_3_);

2.29. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.30. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации;

2.31. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.32. добиваться исполнения норм действующего законодательства в области оплаты труда.

2.33. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.34. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

Обязательства работников:

2.35. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.36. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.37. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.38. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.39. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.40. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу организации (авария), и немедленно сообщать о случившемся ;

2.41. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.42. эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и спец.обуви, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и воду;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка в соответствии с ТК РФ(ст. 241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

Работодатель имеет право:

2.43. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.44. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.45. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.46. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.).

2.47. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза , соглашениями и коллективным договором

профсоюзный комитет имеет право получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в связи:

- с реорганизацией учреждения, введением технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников;
- внесением в органы управления работодателем соответствующих предложений и участием в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);
- свободным распространением информации о своей деятельности;
- оказанием информационно-методической, консультативной, правовой, финансовой и других видов практической помощи членам профсоюза.

Работник имеет право на:

- 2.48. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- 2.49. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.50. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.51. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.52. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.53. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.54. профессиональную подготовку, повышение квалификации;
- 2.55. участие в управлении организацией, предусмотренных ТК;
- 2.56. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- 2.57. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.58. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.59. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров,
- 2.60. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, установленных ТК РФ;
- 2.61. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не

могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевыми, региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

Работодатель обязуется:

3.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора на неопределенный срок;

3.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.4. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.6. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, в соответствии с законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 53, 59 ТК).

3.7. выполнять условия заключённого трудового договора;

3.8. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.9. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.10. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.11. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.12. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет ;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;

ж) руководители (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

з) члены профсоюза;

3.13. заключать с работниками договоры о повышении квалификации о профессиональном обучении без отрыва от производства.

3.14. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

3.15. принимать решение о судьбе учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.16. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию;

3.17. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК)

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.18. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. (ч. 4 ст. 82 ТК)

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК).

Профсоюзный комитет обязуется:

3.19. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.20. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.21. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.22. обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.23. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.24. организовать в ходе профессиональной учебы изучение работниками трудового законодательства

Раздел 4. Рабочее время

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель знакомит педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в

случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

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

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

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

4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.12. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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

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

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

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

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

4.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и

времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время отдыха:

Работодатель обязуется:

5.1.1. Работу в выходные и нерабочие праздничные оплачивать не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в этом случае в одинарном размере.

5.1.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.1.3. Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. О времени начала отпуска извещать работника под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

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

5.1.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее 15 декабря в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. О времени начала отпуска извещать работника письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.1.5. В соответствии с законодательством работникам предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее каникулярное время или суммировать с ежегодным основным отпуском:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 5 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением №_4_ коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного

оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (приложение № 5).

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

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.1.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевать или переносить на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

5.1.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника заменять денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.1.10. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязуется перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.1.12. Не допускать непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в

возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.13. Отзывать работника из отпуска только с его согласия.

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.14. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного неоплачиваемого отпуска по письменному заявлению в следующих случаях:

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

- при рождении ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетание детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- похороны близких родственников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня

- уполномоченному по охране труда – 2 дня.

- родителям, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- родителям, имеющим ребенка до трех лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 10 календарных дней;

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

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;

-допущенным к вступительным испытаниям в СПУЗ и ВУЗ – 7 календарных дней.

5.1.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем или Уставом образовательного учреждения.

Профком обязуется:

5.1.16. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед Администрацией школы.

5.1.17. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы школы; вносить предложения в проекты локальных и нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

5.1.18. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;

- целевым использованием средств, направленных на оплату труда;

- устранением выявленных нарушений.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

6.1. Заработную плату выплачивать 12 и 27 числа каждого месяца, при совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы установлены в статье 136 ТК. Согласно норме части 3 статьи 136 ТК работодатель может выплачивать заработную плату в денежной форме двумя способами:

- безналично, перечисляя деньги на счета работников в банке (при условии, что работники согласны получать зарплату на карточку или сберкнижку);
- наличными из кассы организации; в этом случае зарплата выдается сотрудникам в месте выполнения работы (предполагается, что сотрудники не должны тратить свободное время на поездки с целью получения заработной платы).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществлять при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

6.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивать единовременное пособие в размере 1500 рублей.

6.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивать ежемесячную надбавку (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

6.10. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

6.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

6.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 10% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

6.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 7% процент(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

6.11.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 83% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

6.12. Сэкономленные средства из фонда оплаты труда направлять на премирование, оказание материальной помощи работникам, фиксировать это в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

6.14. Штаты организации формировать с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливать соответствующую доплату, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

6.15. Выплату вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производить также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Раздел 7. Охрана труда.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия

Работодатель обязуется:

7.1. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них (приложение № 3)

7.2. В соответствии со ст.217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора школы.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников школы и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации работы по охране труда работников МБОУ «Пролетарская СОШ», своевременные обучения и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровья и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.5. Разработать и утвердить с учетом мнения Профкома Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда не все виды выполняемых в школе работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

7.6. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медосмотров.

7.7. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно положению об административно-общественном контроле по охране труда № 12. В соответствии со ст.226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% эксплуатационных расходов школы.

7.8. Не позднее 10 августа каждого календарного года проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.9. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.10. в соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников за счет учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами согласно приложениям 6, 7.

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

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению 4;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложению 8.

7.12. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в школе исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.14. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля уполномоченному Профкома, членам комиссии по охране труда (приложение № 9).

7.15. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», ТК РФ и другими нормативными правовыми актами и закрепление этих прав в трудовых договорах.

7.16. Проводить спецоценку рабочих мест по условиям труда согласно нормативных требований.

Работодатель и Профком обязуются:

7.17. Создать комиссию по охране труда в школе, утвердить Положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в МБОУ «Пролетарская СОШ» (Приложение 10, Приказ о создании комиссии № 63 от 09.09.2015 г.) разработанное на основе Рекомендаций, утвержденных постановлением Минтруда России от 12.10.94 № 64.

7.18. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании Профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

7.19. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровья и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

7.20. В соответствии с Типовым положением, утвержденным постановлением исполкома Генерального совета ФНПР от 30.08.96, разработать Положение об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда трудового коллектива и Профкома МБОУ «Пролетарская СОШ» (Приложение 11).

7.21. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.22. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности и оборудования повышенной опасности, проводить смотр кабинетов.

7.23. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечить сбор предложений от членов профсоюза, работников школы по вопросам улучшения условий охраны труда для

включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Стороны договорились о внедрении индивидуального подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления реальной картины организации решено осуществить следующие мероприятия:

8.1. Стороны согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения учреждения работодатель принимает на себя обязательства:

- оказывать предпочтение в приеме на работу после реорганизации (структурного подразделения) ранее работавшим здесь женщинам, пожелавшим вернуться в учреждение, организовать, в случае необходимости, их переобучение;

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодежи в работе и развития Пролетарской СОШ Любинского района, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

9.1. разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

9.2. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

9.3. обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворения творческих способностей и интересов;

9.4. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу;

9.5. устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, рабочего дня.)

Профсоюзный комитет обязуется:

9.6. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.7. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.8. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

9.9. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

10.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

10.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.6. В порядке, установленном законодательством Российской Федерации, законодательными и нормативными правовыми актами Омской области, педагогические работники пользуются правом на:

1) досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»);

2) возмещение расходов в виде денежного эквивалента мер социальной поддержки по оплате занимаемой площади жилого помещения (в коммунальных квартирах – занимаемой жилой площади), отопление и освещение в сельских поселениях, рабочих поселках на территории Любинского района;

3) адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу по полученной специальности по трудовому договору, заключенному на срок не менее трех лет или на неопределенный срок, в муниципальные образовательные учреждения, расположенные на территории Любинского района:

- систему социальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников:

- единовременную денежную выплату на хозяйственное обзаведение в размере 20 тыс. рублей – Постановление Правительства Омской области от 09.06.2005 года № 66-П;

- единовременную денежную выплату на строительство или приобретение жилья в размере до 108 тыс. рублей – Указ Губернатора Омской области от 22.07.2004 года № 153;

- единовременную денежную выплату на профессиональное развитие молодым педагогам со стажем педагогической деятельности от 3 до 5 лет в размере 10 тыс. рублей – Постановление Правительства Омской области от 31.08.2011 года № 166-П;

- ежемесячную доплату к окладу в размере 150 рублей – Закон Омской области от 06.01.2000 года № 225-ОЗ;

- обеспечение бесплатной жилой площадью с отоплением и освещением в виде денежного эквивалента затрат на коммунальные услуги в сельской местности - Закон Омской области от 04.07.2008 года № 1061-ОЗ;

- социальные выплаты учителям на первоначальный взнос и компенсацию расходов при ипотечном жилищном кредитовании (заимствовании) (с 2012 года) - Указ Губернатора Омской области от 28.03.2012 года № 34;

- единовременную денежную выплату молодым педагогам со стажем педагогической деятельности от 3 до 5 лет на профессиональное развитие:

- для молодых специалистов, имеющих первую квалификационную категорию, 30 тыс. рублей;
- для молодых специалистов, имеющих высшую квалификационную категорию, 50 тыс. рублей - Постановление Правительства Омской области от 10.10.2012 года № 211-П;
- единовременное подъемное пособие молодым специалистам:
- 6000 рублей – среднее профессиональное образование;
- 12000 рублей – высшее образование – Решение Совета Любинского муниципального района от 25.12.2008 года № 93.

10.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- 10.7.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 10.7.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов ;
- 10.7.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- 10.7.4. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 10.7.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11. Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.1. Работодатель:

- отчисляет профсоюзному комитету денежные средства 0,2% от затрат на производство на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК);
- способствует проведению смотров самодеятельного творчества, дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам - спортсменам, выезжающим на смотр-конкурсы;

11.2. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 12. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

12.1. поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 15 лет из кассы профбюджета в связи с

50-летием - в размере – 1000 руб.

55-летием - в размере – 1000 руб.

60-летием – в размере – 1000 руб.;

12.2. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае

-длительной болезни – 3000 рублей,

-смерти ближайших родственников – 1000 рублей,

-рождения ребенка – 1000 рублей,

- бракосочетания – 1000 рублей,
- при серьезных материальных затруднениях- 3000 рублей

Раздел 13. Защита трудовых прав работников.

13.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

13.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37- ТК).

13.3. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы **государственного надзора** (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст. ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

13.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 14. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

14.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

14.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

14.3. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

14.4. содействия их занятости;

14.5. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

14.6. соблюдения законодательства о труде;

14.7. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями.

14.8. Работодатель, должностные лица работодателя оказывают содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

14.9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета - в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

14.10. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

14.11. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

14.12. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат.отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

14.13. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

14.14. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК);

14.15. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

14.16. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет райкома профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников

членов профсоюза в размере 1%. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере-50% от начисленных проф.взносов. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза .

14.17. Предоставлять ежемесячно свободное от работы оплачиваемое время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

14.18. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

председателю профсоюзного комитета - по охране труда 5 часов в неделю;

уполномоченному по охране труда – 5 часов в неделю.

14.19. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

14.20. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

14.21. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.22. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 15. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

Стороны обязуются:

15.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

15.2. обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

15.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

15.4. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, с целью осуществления контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

15.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного

договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

15.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

15.7. По требованию профсоюзного органа работодатель расторгает трудовой договор с руководящим работником или смещает его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 16. Заключительные положения

16.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу со дня подписания с _____ 2015г. (ст. 43 ТК).

16.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения..

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

16.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК), на основании решения двухсторонней комиссии.

16.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

16.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

16.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Перечень приложений к коллективному договору

№ 1. Положение об оплате труда.

№ 2. Правила внутреннего трудового распорядка.

№ 3. Соглашение по охране труда

№ 5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

№ 4. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

№ 5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, для которых предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ 6. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

№ 7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

№ 8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

№ 9. Положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

№ 10. Приказ о создании комиссии по охране труда.

№ 11. Положение об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда трудового коллектива.

№ 12. Положение об административно-общественном контроле по охране труда.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании трудового коллектива работников Пролетарской СОШ Любинского района..... 2015г.

Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»:
Н.Е.Пучкова

Председатель профсоюза:
Н.Г.Сметанюк

Протокол
собрания трудового коллектива МБОУ «Пролетарская СОШ»
от2015г.

Присутствовало- 24 из 24 (100%)

Повестка дня: принятие коллективного договора.

Слово по проекту КД предоставляется:

1.Пучковой Н.Е.- директору МБОУ «Пролетарская СОШ» об обязательствах работодателя по разделам КД на 2015-2018г.

2. Сметанюк Н.Г. – председателю профсоюза об обязательствах проф.кома на 2015-2018г., Надежда Григорьевна предложила проект КД взять за основу и утвердить голосованием. Результаты голосования: за то, чтобы проект предложенного КД взять за основу:

За- 24

Против- нет

Воздержавшихся_ нет

Постановление:

1.Коллективный договор МБОУ «Пролетарская СОШ» на 2015-2018 годы утвердить.

2.Поручить руководителю организации и председателю профсоюзной организации подписать коллективный договор на период 2015-2018гг.

3.Считать КД действующим и вступившим в законную силу с момента принятия на собрании и подписания сторон с2015г.

За- 24

Против- нет

Воздержавшихся_ нет

Председатель ПК:

Н.Г.Сметанюк

СОГЛАСОВАНО

Собрание трудового коллектива

Протокол № 25 от 01.09.2015г.

Председатель ПК -----

Сметанюк Н.Г.

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Приказ №106 от 01.09.2015г.

Директор -----

Н.Е.Пучкова

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Пролетарская средняя общеобразовательная школа» Любинского муниципального района Омской области

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Пролетарская средняя общеобразовательная школа» Любинского муниципального района Омской области (далее - Положение, учреждения)

разработано в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 г. № 86 _ «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений».

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее - оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены [приложением № 1](#) к Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику учреждения:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5 процентов;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20 процентов;
- 4) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - доктора наук, - на 25 процентов;
 - кандидата наук, - на 15 процентов;

5) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 процентов;

6) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" (для учреждения дополнительного образования), - на 10 процентов;

7) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы:

среднее специальное образование - на 20 процентов;

высшее образование – на 30 процентов.

8) проживающему на территории сельского поселения Омской области и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов;

9) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для общеобразовательных, дошкольных учреждений):

- в группах (классах) компенсирующей направленности, - на 20 процентов;

- в группах (классах) комбинированной направленности (инклюзивных), при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

глухих, слепых, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, умеренную, тяжелую степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек), - на 20 процентов;

слабовидящих, слабослышащих, имеющих тяжелые нарушения речи, легкую степень умственной отсталости (не менее 4 человек), - на 17 процентов;

имеющих задержку психического развития (не менее 5 человек), - на 15 процентов;

10) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

- свыше 10 лет, - на 20 процентов;

11) работающему с детьми, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами, обучение которых по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования организовано на дому или в медицинских организациях, - на 20 процентов.

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, на основании [подпункта 8 пункта 5](#) Положения, периоды, засчитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу [приказа](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" засчитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением N 2 к Положению.

7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

8. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих должности учебно-вспомогательного персонала
учреждения (далее - работник учебно-вспомогательного
персонала учреждения)

9. Размер оклада конкретного работника учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

10. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада работнику учебно-вспомогательного персонала учреждения, осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для дошкольного учреждения), - на 15 - 20 процентов.

11. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

12. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих должности специалистов и служащих учреждения
(далее - служащие учреждения)

13. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

14. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада служащему учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для дошкольного учреждения), - на 15 - 20 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

15. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

16. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей
структурных подразделений учреждения

17. Размер оклада конкретного руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов руководителей структурных подразделений учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

18. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада руководителю структурного подразделения учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для дошкольного учреждения), - на 15 - 20 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

19. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

20. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников учреждения

21. Размер оклада конкретного медицинского работника учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов медицинских работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

22. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада медицинскому работнику учреждения:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5 процентов;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов;
- 4) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для дошкольного учреждения), - на 25 процентов;
- 5) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

23. Медицинским работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

24. Медицинским работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждения (далее - рабочие учреждения)

25. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

26. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

27. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя

28. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения определяются нормативным правовым актом Администрации Любинского муниципального района Омской области

29. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год

заместителям руководителя учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

30. Заместителям руководителя учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в соответствии со следующими показателями и в следующих размерах:

1) наличие ученой степени:

- доктор наук - 25 процентов оклада;

- кандидат наук - 15 процентов оклада;

2) наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", - 10 процентов оклада.

IX. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления компенсационных выплат

31. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в трудовом договоре.

33. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

34. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

35. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

объема дополнительной работы.

38. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

1) сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

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

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

41. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Х. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

42. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

43. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

44. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

45. Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в [приложении № 3](#) к Положению.

XI. Заключительные положения

46. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии с Соглашением между Губернатором Омской области, Территориальным общественным объединением "Федерация омских профсоюзов" и Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года N 8-С "О социальном партнерстве на 2013 - 2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением "Федерация омских профсоюзов", Региональным объединением работодателей Омской области".

47. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются приказом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

48. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Пролетарская средняя общеобразовательная
школа» Любинского муниципального района
Омской области

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
(далее - оклад) работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Пролетарская средняя общеобразовательная школа» Любинского
муниципального района Омской области**

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)	
1. Общеобразовательные учреждения				
1	Педагогические работники	1 квалификационный уровень		
		Инструктор по физической культуре	7550	
		Старший вожатый		
		Музыкальный руководитель		
		2 квалификационный уровень		7754
		Педагог дополнительного образования		
		Педагог-организатор		
		Социальный педагог	7958	
		3 квалификационный уровень		
		Воспитатель		
		Методист		
		Педагог-психолог	8164	
		Мастер производственного обучения		
		4 квалификационный уровень		8164
		Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		
Руководитель физического воспитания				

		Старший воспитатель	
		Учитель-логопед (логопед)	
		Учитель	
		Педагог-библиотекарь	
		Тьютор	
2	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Помощник воспитателя	4936
		Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Младший воспитатель	5095
		2 квалификационный уровень	
		Младший воспитатель	5366
3	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
		1 квалификационный уровень	
		Секретарь-машинистка	4618
		Делопроизводитель	
		Кассир	
		2 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4777
		Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
		1 квалификационный уровень	
		Лаборант	5255
Техник			

	Мастер	
	2 квалификационный уровень	
	Заведующий хозяйством	5334
	Заведующий складом	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
	3 квалификационный уровень	
	Заведующий производством (шеф-повар)	5573
	Начальник хозяйственного отдела	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	
	Администратор вычислительной сети	
	4 квалификационный уровень	
	Мастер по эксплуатации оборудования газовых объектов	5653
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Бухгалтер	5892
	Инженер по охране труда	

		Инженер-электроник (электроник)	
		Инженер-программист (программист)	
		Специалист по кадрам	
		Библиотекарь	
		2 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6369
		3 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6847
		4 квалификационный уровень	
		Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7324
		5 квалификационный уровень	
		Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7802
4	Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	
		Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, библиотекой и другими структурными подразделениями	6656
5	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал и фармацевтический персонал"	
		1 квалификационный уровень	

		Инструктор по лечебной физической культуре	
		3 квалификационный уровень	
		Медицинская сестра	5756
6	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 разр – 4300 2 разр – 4458 3 разр – 4618
		Дворник	
		Кастелянша	
		Кладовщик	
		Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	
		Уборщик производственных и служебных помещений	
		Грузчик	
		Конюх	
		Истопник	
		Дезинфектор	
		Садовник	
		Сторож (вахтер)	
		Кухонный рабочий	
		Возчик	
		Машинист (кочегар) котельной	
Слесарь-сантехник			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Оператор котельной			

	Подсобный рабочий	
	Гардеробщик	
	Повар	
	Хлораторщик	
	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 разр – 4777 5 разр – 5016
	Водитель автомобиля	
	2 квалификационный уровень	
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 разр – 5255 7 разр – 5493
	3 квалификационный уровень	
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5892
	4 квалификационный уровень	
	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6050

к положению об оплате труда
 работников муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 «Пролетарская средняя общеобразовательная
 школа» Любинского муниципального района
 Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж работников
образования

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной

		частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями, отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством), штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

	организаций по работе с детьми и подростками	
6	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Пролетарская средняя общеобразовательная
школа» Любинского муниципального района
Омской области

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
наименований стимулирующих выплат, показателей,
при достижении которых стимулирующие выплаты производятся,
а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Пролетарская средняя общеобразовательная школа» Любинского муниципального
района Омской области

(далее - учреждение)

(в ред. Приказа Министерства образования Омской области
от 08.06.2015 № 34)

N п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	До 100 процентов за каждый показатель
		Проверка тетрадей обучающихся 1 - 4 классов	
		Проверка письменных работ обучающихся 5 - 11 классов	
		Классное руководство	
		Работа с детьми из социально неблагополучных детей	
		Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
		Занятие в учреждении, реализующем образовательную программу дошкольного образования, следующих	

		должностей:	
		- учебно-вспомогательных работников	1250 руб.
		- медицинских работников	880 руб.
		- служащих	640 руб.
		- рабочих	640 руб.

(п. 1 в ред. Приказа Министерства образования Омской области от 08.06.2015 № 34)

2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 100 процентов за каждый показатель
		Применение в образовательном процессе информационных технологий	
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	
		Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
		Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	
		Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	

(в ред. Приказа Министерства образования Омской области от 08.06.2015 № 34)

3	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	До 100 процентов за каждый показатель
		Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	
		Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	
		Создание элементов образовательной	
		инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	
		Выполнение задания особой важности и сложности	
		Организация работы по социальной адаптации обучающихся	
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
		Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения			
4	Ежемесячная надбавка за стаж работы по	Наличие стажа работы: - от 2 до 5 лет;	До 5 процентов

специальности медицинским работникам учреждения	- от 5 до 10 лет;	До 10 процентов
	- от 10 до 20 лет;	До 15 процентов
	- свыше 20 лет	До 20 процентов
(в ред. Приказа Министерства образования Омской области от 08.06.2015 № 34)		

2. Для целей ежемесячных надбавок за стаж работы периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

(в ред. Приказа Министерства образования Омской области от 08.06.2015 № 34)

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается приказом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом учреждения.

Сноска исключена. - Приказ Министерства образования Омской области от 08.06.2015 № 34.

Согласовано
на заседании ПК
протокол № ____ от _____
председатель ПК
_____ Н.Г.Сметанюк

Утверждено
приказом
№ ____ от _____
директор школы
_____ Н.Е.Пучкова

**Правила
внутреннего трудового распорядка
работников МБОУ «Пролетарская средняя
общеобразовательная школа»**

I Общие положения.

- 1.1 В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.
- 1.2.Трудовые отношения работника государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.3.Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации.
- 1.4.Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственных за их соблюдение и исполнение.
- 1.5.Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации.

II Основные права и обязанности руководителей образовательных учреждений.

- 2.1.Руководитель образовательного учреждения имеет право на:
 - управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
 - заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
 - организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
 - поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.
- 2.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:
 - соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально- бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
 - выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего распорядка, трудовых договорах;
 - осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
 - проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
 - разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение.

III Основные права и обязанности работников образовательных учреждений.

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных, нерабочих, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

IV Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1 Порядок приема на работу

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данном образовательном учреждении.

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а для поступающих на работу по трудовому договору (контракту) впервые – справку о последнем занятии;
- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для учреждений.

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку.

4.1.4. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых

книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.5. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

4.1.6. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана знакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.7. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заявления работника
заверенной копии приказа о приеме на работу,
копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке,
автобиографии,
копии ИНН,
копии страхового свидетельства,
копии паспорта,
копии трудовой книжки,
копии должностной инструкции,
копии грамот, аттестационных листов,
копии свидетельств повышения квалификации,
анкеты,
копии страхового полиса,
медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении (мед.книжки),
Здесь же хранится один экземпляр письменного договора (контракта).

4.1.8. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.9. О приеме работника в образовательном учреждении делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.10. При приеме на работу администрация знакомит работника с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Уставом школы,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- коллективным трудовым договором,
- должностной инструкции,
- инструкции по охране труда,
- правилами по технике безопасности,
- пожарной безопасности.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Отказ в приеме на работу.

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам:
пола, расы, национальности.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника.

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке.

4.3.3. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количество учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора (контракта) администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи КЗоТ и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

V Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным графиком.

5.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании» п.5 ст.55).

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре (контракте).

5.4. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность.

5.4.2. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени учителя.

5.5.1. Педагогическим работникам там, где возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45,40 или даже 35 минут установлено только для обучающихся, поэтому пересчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предусматриваются в порядке, определенном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.6. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству в школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работников.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

5.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении образовательного учреждения.

5.10. Администрации запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

VI Поощрения за успехи в работе.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выдача премии согласно приложению № 3 к Положению об оплате труда;;
- награждение почетной грамотой Управления образования, Министерства образования;
- награждение медалями, нагрудными значками.

Порядок и форма поощрения определяется решением Совета школы по предложению Администрации, ПК, педагогического Совета школы.

Документы к награждению медалями, орденами почетными грамотами, нагрудными значками, представления к присвоению почетных званий готовятся администрацией школы и передаются в вышестоящие органы.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

VII Трудовая дисциплина.

7.1. Работники образовательного учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.5. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.9. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения и (или) в суд.

VIII Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания

органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения.

8.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.5. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящейся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.6. Руководители образовательных учреждений, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома
 Сметанюк Н.Г..
 Протокол № 1 от 12.01.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
 Пучкова Н.Е.
 12.01.2015 г.

Приложение № 3

Соглашение
 по охране труда на 2015 год
 МБОУ «Пролетарская средняя общеобразовательная школа»
 администрации школы и профсоюзного комитета.

п/н	Содержание мероприятия	Единица учета		Стоимость работ (руб.)	Срок выполненных работ	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым улучшены условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелого труда	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Ремонтные работы внутри здания школы -побелка -покраска	м ² м ²	300 195	500 3800	Апрель-август	Пучкова Н.Е.				
2.	Уборка снега с крыши	м ²	150	-	Март	Смирнов С.И.	28	21		
3.	Ремонт электроплит	шт	1	1500	Май	Никандров Н.В.	2	2		
4.	Замена электроламп и розеток	шт	30	1500	В течение года	Никандров Н.В.	28	21		
5.	Организация процесса приемки кабинетов в соответствии с требованиями Т.Б.	шт	16	-	Август	Максимов А.К. Сметанюк Н.Г.	28	21		
6.	Застекление и утепление окон	шт.	4/30	3000	Октябрь	Смирнов С.И.	28	21		
7.	Мероприятия по проверке электропроводки	м	45	2000	периодически	Никандров Н.В.	28	21		
8.	Ремонт фрагментов на здании крыши	м ²	50	50000	Июнь-август	Пучкова Н.Е.				
9.	Приобретение спец.одежды, СИЗ -халаты белые -халаты черные -перчатки резиновые -галоши -крем для рук	шт шт шт шт шт	4 4 20 4 15	600 600 200 150 450	Июнь Июнь Март Март Март	Пучкова Н.Е.	2 4 5 5 5	2 4 5 5 5		

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома
 _____ Сметаник Н.Г.
 Протокол № 21 от 20.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
 _____ Пучкова Н.Е.
 20.10.2015г.

Перечень профессий и работ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1.	Водитель	7	
2.	Повар, работающий у плиты	7	

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Сметанюк Н.Г.
Протокол № 21 от 20.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
Пучкова Н.Е.
20.10.2015 г.

Перечень
должностей с ненормированным рабочим днем, для которых предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ п/п	Должность или профессия	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Директор школы	5

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома
 _____ Сметанин Н.Г.
 Протокол № 21 от 20.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
 _____ Пучкова Н.Е.
 20.10.2015 г.

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Повар 2 разряда	халат х/б фартук косынка	1 3 1
2.	Повар 3 разряда	халат х/б фартук косынка	1 3 1
3.	Лаборант химии	халат х/б фартук прорезиненный перчатки резиновые	1 1 1

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Профкома
 _____ Сметаник Н.Г..
 Протокол № 21 от 20.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
 _____ Пучкова Н.Е.
 20.10.2015 г.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи, г (на 1 месяц)
	Повар Повар Лаборант химии Водитель	Мыло	200 по норме

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Сметанюк Н.Г.
Протокол № 21 от 20.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
Пучкова Н.Е.
20.10.2015 г.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

№ п/п	Профессия, должность
1	РКО – 12% за работу с моющими и дезинфицирующими веществами
2	Повар – 12% за работу у горячей плиты
3	Учитель химии – 8,4% за работу с химическими реактивами
4	Лаборант – 12% за работу с химическими реактивами
5	Учитель информатики – 12% за обслуживание компьютеров

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Сметаник Н.Г.
Протокол № 19 от 09.09.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
Пучкова Н.Е.
09.09.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии со *статьей 13 Федерального закона* от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек, утвержденными постановлением Минтруда России от 12 октября 1994 года № 64, в целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников или их представителей в МБОУ «Пролетарская средняя общеобразовательная школа» (*далее – школа*).

Положение предусматривает основные задачи, функции и права совместной комиссии по охране труда (*далее – комиссия*) в школе.

2. Порядок избрания состава комиссии по охране труда

2.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и трудового коллектива и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников или их представителей в области охраны труда в школе.

Инициатором создания комиссии может выступать любая из сторон.

Представители работников выдвигаются в комиссию, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

2.2. Численность членов комиссии составляет три человека. Срок полномочий – три года.

2.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива, представители работодателя назначаются приказом директора школы.

Представители работников отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания их деятельности

неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава комиссии и выдвинуть в ее состав новых представителей.

2.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Представителем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в школе или находится в непосредственном подчинении директора школы.

2.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается ее представителем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

2.6. В своей работе комиссия взаимодействует с государственными органами управления, надзора и контроля охраны труда, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, специалистом по охране труда школы и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей производства, конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется решением директора школы и профкомы школы.

2.7. Для выполнения возложенных задач членами комиссии рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств районного отдела образования, школы или Фонда социального страхования.

2.8. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором (соглашением по охране труда), нормативными документами районного отдела образования и школы.

3. Задачи комиссии

На комиссию могут возлагаться следующие основные задачи:

3.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий директора и профкома школы по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

3.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

3.4. Информирование работников школы о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсации и льготах.

4. Функции комиссии

Для выполнения поставленных задач рекомендуется возложить на комиссию следующие функции:

4.1. Рассмотрение предложений заведующим районным отделом образования, директора школы, профкома школы, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в школе и выработке рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

4.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах и в школе в целом: участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

4.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в школе.

4.4. Анализ проведения и результатов специальной оценки условий труда по условиям труда, участие в подготовке школы к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

4.5. Участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда в школе.

4.6. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

4.7. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания.

4.8. Оказание содействия директору школы в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

4.9. Участие в работе по пропаганде охраны труда в школе, повышению ответственности работников за соблюдение требований охраны труда.

5. Права комиссии

Для осуществления возложенных функций комиссии могут быть предоставлены следующие права:

5.1. Получать от директора и специалиста по охране труда школы информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.

5.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения директора школы или его заместителей по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий и прав работников на охрану труда.

5.3. Участвовать в работе по проведению мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

5.4. Вносить предложения директору школы о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

5.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.6. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда и школы.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Пролетарская средняя общеобразовательная школа»
Любинского муниципального района
Омской области

Приказ

09.09.2015 г.
О создании комиссии
по охране труда .

№ 63

п.Пролетарский

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по охране труда.
2. Утвердить состав комиссии:

Председатель комиссии: Пучкова Нина Ефимовна, директор школы

Члены комиссии: Максимов Александр Константинович, преподаватель-организатор ОБЖ,
Мурнаев-Новиков Константин Николаевич, учитель истории и
обществознания, ответственный по охране труда..

Директор школы _____ Н.Е.Пучкова

С приказом ознакомлены: Максимов А.К. _____
дата подпись
Мурнаев-Новиков К.Н. _____
дата подпись

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Сметанюк Н.Г.
Протокол № 19 от 09.09.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
Пучкова Н.Е.
09.09.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда трудового коллектива или Профкома.

1. Общие положения.

1.1. Институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в школе независимо от сферы ее хозяйственной деятельности и численности работников.

1.2. В зависимости от конкретных условий работы в школе уполномоченные избираются из числа членов Профкома в количестве трех человек. Срок полномочий – 3 года.

1.3. Организует выборы уполномоченных в школе профсоюзный комитет.

1.4. Выборы уполномоченных проводятся на общем собрании трудового коллектива школы. Уполномоченные могут быть также избраны из числа специалистов, не работающих в школе (по согласованию с директором школы). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны в школе.

1.5. Уполномоченные входят, как правило, в состав комиссии по охране труда школы.

1.6. Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с директором школы, профсоюзным комитетом, со специалистом, отвечающим за охрану труда, и другими специалистами школы, а также с государственными органами надзора и контроля за охраной труда.

1.7. Уполномоченные в своей деятельности должны руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором и соглашением по охране труда, нормативно-технической документацией школы.

1.8. Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных на них задач и функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников школы на охрану труда.

2. Основные задачи уполномоченных.

Основными задачами уполномоченных являются:

2.1. Содействие созданию в школе здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление контроля за состоянием охраны труда в школе, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

2.3. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением

законодательства об охране труда, выполнение работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда.

2.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Функции уполномоченных.

В соответствии с назначением института уполномоченных и задачами, состоящими перед ними, возложить на уполномоченных следующие функции:

3.1. Осуществление контроля за соблюдением директором школы законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением работниками обязанностей по обеспечению охраны труда, то есть:

- соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанию их в чистоте и порядке).

3.2. Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективность работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников школы и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.

3.3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и улучшение условий труда работников школы.

3.4. Осуществление контроля за своевременным сообщением директору школы о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм рабочего времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

3.5. Участие в организации первой помощи (после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.

3.6. По поручению профсоюзного комитета – участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

3.7. Информирование работников школы о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда в школе, проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

4. Права уполномоченных.

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им предоставляется право:

4.1. Контролировать соблюдение в школе законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда.

4.2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, результатами расследований несчастных случаев.

4.3. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приема в эксплуатацию средств труда.

4.4. Получать информацию от директора школы о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.

4.5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановлении работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.6. Выдавать директору школы или его заместителю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

4.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленным коллективным договором или соглашением по охране труда.

5. Гарантии прав деятельности уполномоченных.

5.1. Директор школы обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств школы, районного отдела образования.

5.2. Для вновь избранных уполномоченных организовать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, в других организациях за счет средств школы, районного отдела образования или Фонда социального страхования.

5.3. Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

5.4. Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять один час в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением директора школы и профсоюзного комитета.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Сметанюк Н.Г.
Протокол №191 от 09.09.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Пролетарская СОШ»
Пучкова Н.Е.
09.09.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об административно-общественном контроле по охране труда.

Административно-общественный контроль по охране труда является совместным контролем администрации и профсоюзного комитета школы, районного отдела образования, а также органов надзора и контроля за состоянием условий и охраны труда. В целях систематического контроля за соблюдением за соблюдением требований законодательства по охране труда организуется четырехступенчатая система контроля.

I ступень.

Ее осуществляют заведующие кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, воспитатели, руководители кружков и секций, которые ежедневно до начала занятий проверяют рабочие места, исправность оборудования и инструментов. При обнаружении отклонений от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, электробезопасности, недостатки, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал административно-общественного контроля и доводятся до сведения директора школы.

II ступень.

Ее осуществляют заместители директора школы, заведующий хозяйством, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, которые один раз в квартал проводят проверку состояния охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности и производственной санитарии во всех помещениях школы, принимают меры к устранению выявленных недостатков. Недостатки, устранение которых требует определенного времени и затрат, записываются в журнал административно-общественного контроля с указанием сроков выполнения, исполнителей и сообщаются директору школы.

III ступень.

Ее осуществляют директор школы совместно с председателем профкома, которые один раз в полугодие изучают материалы I, II ступеней административно-общественного контроля, на основании результатов анализа проводят проверку состояния охраны труда, заслушивают на совместных заседаниях администрации и профкома школы ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний, проводят анализ происшедших несчастных случаев. На основании проверки и обсуждения вопросов о состоянии охраны труда издается приказ директора школы об устранении выявленных недостатков.

IV ступень.

Ее осуществляют комиссия по приемке готовности школы к новому учебному году и вышестоящие органы: районный отдел образования, администрация муниципального образования, органы надзора и контроля, которые выносят предписания для устранения выявленных нарушений