

Содержание

1. Общие положения.  
2. Гарантии.  
3. Рабочее время.  
4. Оплата и условия труда.  
5. Социальное страхование.  
6. Отпуск.  
7. Оплата труда.  
8. Ответственность.  
9. Контракт.  
10. Прочие условия.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад «Росток» на 2016- 2019 годы

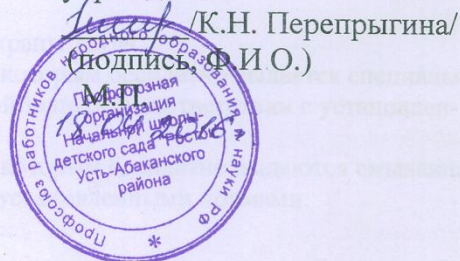
От работодателя:

Директор  
МБОУ «НШ-ДС «Росток»



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Министерство труда и социального развития Республики Хакасия

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) \_\_\_\_\_  
(должность, ф.и.о. и подпись)

## Содержание

1. Общие положения.....	2
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	3
3. Рабочее время и время отдыха.....	5
4. Оплата и нормирование труда.....	9
5. Социальные гарантии и льготы.....	11
6. Охрана труда.....	11
7. Гарантии профсоюзной деятельности.....	13
8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	16
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	17

### Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График работы сотрудников.
3. Перечень профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, которым производятся доплаты процентов к тарифной ставке (окладу)
4. Положение об оплате труда работников.
5. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами.
8. Перечень должностей, требующих организации питания в рабочее время.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в

лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа - детский сад «Росток».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по учреждениям образования Республики Хакасия на 2013-2015 гг. (с изменениями и дополнениями, зарегистрированными Министерством труда и социального развития Республики Хакасия от 29 декабря 2015 года № 140-6732/209-02);

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Бурой Н.А. (далее - работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Перепрыгиной К.Н.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 5 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- **одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;**
- **одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;**
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением по направлению профессиональной деятельности в образовательной организации, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей - по Республике Хакасия;

320 рублей - за пределами Республики Хакасия;

500 рублей - при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30%.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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 ([приложение №1](#)), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) ([приложение № 2](#)), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителя 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.

3.3. 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).

3.4. 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.

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

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательной организации, его заместителям) 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.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться 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.

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

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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.

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

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. 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.

3.14. 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 в установленном законодательством порядке может привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законода-

тельством.

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

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

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

3.17. 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.

3.18. 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.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется 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 может быть предоставлен 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.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится:

- в связи с временной нетрудоспособностью работника в период отпуска;
- в связи с выполнением работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;



- в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней, воспитателям за полную продолжительность отпуска - 42 календарных дня.

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).

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

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.26. 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).

3.27. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.28. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22».

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. 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.

3.29.2. 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.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы работникам являются: аванс- 25 числа текущего месяца, заработная плата – 10 числа следующего 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. 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 с вредными и (или) опасными условиями 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 (приложение № 4).

4.3. При оплате труда учитываются особенности отдельных категорий педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация 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.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется 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.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Положении об оплате труда 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 осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление работникам выплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в положениях образовательной организации.

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

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

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

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение двух лет уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- одного года при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- одного года в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от всех видов заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

5.2.7. Сохранять право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения за педагогическими работниками образовательной организации, вышедших на пенсию, если общий стаж их педагогической деятельности в образовательных учреждениях, составляет не менее 10 лет, при условии, что непосредственно перед выходом на пенсию они осуществляли педагогическую деятельность в образовательной организации и имели право на указанные меры социальной поддержки.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний разрабатывается план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 5).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря

2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда педагогических работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ (приложение № 3), иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приложение № 6), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение 7).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации возлагать обязанности специалиста по охране труда на другого, предварительно обученного по охране труда, специалиста, по совместительству или по договору привлекать специалиста со стороны.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.18. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни

и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Профсоюзная организация обязуется:

- 6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.4.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 6.4.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.
- 6.4.4. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.
- 6.4.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний требований охраны труда.
- 6.4.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие нормативные акты по охране труда.
- 6.4.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- 6.4.8. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.
- 6.4.9. Избрать уполномоченных лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденного Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014, иных соглашений, устава образовательной организации, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

коллективным договором;

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):



- полная ликвидация образовательной организации;
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

7.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Учено мнение  
первичной профсоюзной организации  
протокол № 2  
от «18» августа 2016 г.  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
Перепрыгина К.Н./



Приложение № 1  
к коллективному договору  
от «18» августа 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
Бурая Н.А./

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБОУ «НШ-ДС «Росток»

### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - нормативный локальный акт МБОУ «МБОУ «НШ-ДС «Росток» (далее - Учреждение), является приложением к коллективному договору и распространяется на всех сотрудников учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения имеют целью укрепление дисциплины труда, рациональное использование рабочего времени, создание условий для достижения высокого качества труда, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета. С правилами внутреннего трудового распорядка учреждения директор знакомит сотрудников при приеме их на работу.

1.5. В соответствии со ст. 56 ТК РФ, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

## 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Уставом ОУ.

2.2. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении. Сторонами трудового договора являются работодатель - МБОУ «НШ-ДС «Росток» в лице директора учреждения и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой - у работника.

Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

**2.3. При приеме на работу** работник обязан предъявить директору учреждения следующие документы:

- паспорт,
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, подтверждающий образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных ТК РФ.

2.3.1. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.3.2. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Директор учреждения обязан оформить с работником договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

2.4. Директор обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, в случае, если работа в учреждении является для работника основной. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается ТК РФ ст. 66, Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

2.5. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.6. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредитель-

ными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным трудовым договором;
- должностной инструкцией;
- инструкцией по охране труда, правилами и нормами по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

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

2.7. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

### **3. Перевод на другую постоянную работу и перемещение**

3.1. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение либо в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника.

3.2. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в школе соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса.

3.3. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в том же учреждении на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

3.4. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

### **4. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости**

4.1. В случае производственной необходимости директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.3. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

4.4. Временный перевод возможен по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода.

### **5. Изменение существенных условий трудового договора**

5.1. Изменение существенных условий труда для работников учреждения связано с изменением в организации учебного процесса и труда: изменение числа классов, групп, количества учащихся, воспитанников, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.

5.2. Об изменении существенных условий труда работник должен быть в письменной форме уведомлен директором учреждения за два месяца до введения изменений.

5.3. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

5.4. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной

работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса.

## **6. Отстранение от работы**

6.1. Директор учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

6.1.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

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

6.1.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

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

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

6.2. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **7. Прекращение трудового договора**

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

7.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

7.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

7.3.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

7.3.2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

7.3.3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

7.3.4. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

7.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

7.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

7.5.1. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

7.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не пригла-

шен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

7.6.1. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

7.6.2. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

7.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

7.9. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

7.10. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

7.11. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7.11.1. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

7.11.2. Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

7.11.3. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

7.11.4. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

7.12. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.13. Трудовой договор с работником образовательного учреждения подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

7.13.1. Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

7.13.2. В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не

вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в том же образовательном учреждении. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

7.13.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

7.13.4. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

7.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

7.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

7.15.1. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

7.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

## **8. Основные права, обязанности и ответственность сторон**

### **8.1. Работник имеет право:**

8.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

8.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

8.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

8.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

8.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

8.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

8.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

8.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

8.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации;



8.1.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

## **8.2. Работник обязан:**

8.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

8.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

8.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

8.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

8.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

8.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

8.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

8.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

8.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

8.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

8.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

## **8.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

8.3.1. на самостоятельный выбор и использование методик обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

8.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

8.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

8.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

8.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

8.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

8.3.7. длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;

8.3.8. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

## **8.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

8.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

8.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

8.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательной деятельности;

8.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

8.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны

труда;

8.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

8.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

8.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

#### **8.5. Работодатель имеет право:**

8.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

8.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

8.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

8.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

8.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

8.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

8.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

8.5.8. на ведение дополнительной педагогической деятельности не менее 9 недельных часов;

8.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **8.6. Работодатель обязан:**

8.6.1. соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде,

8.6.2. обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

8.6.3. заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

8.6.4. разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами;

8.6.5. принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

8.6.6. выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;

8.7.7. осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;

8.7.8. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

8.7.9. систематически повышать свой профессиональный уровень;

8.7.10. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников,

8.7.11. контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

8.7.12. осуществлять внутришкольный мониторинг, посещение уроков, занятий (НОД), мероприятий в соответствии с планом работы учреждения;

8.7.13. делегировать полномочия и обязанности между работниками, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

#### **8.7. Ответственность сторон трудового договора:**

8.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых ак-

тов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

8.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

8.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **8.8. Педагогическим работникам запрещается:**

8.8.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

8.8.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

8.8.3. удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

**8.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

8.9.1. курить табак, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

8.9.2. хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **9. Рабочее время и время отдыха**

### **9.1. Режим рабочего времени:**

9.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

9.1.2. Время ежедневного начала работы учреждения - 7.30, время окончания работы учреждения - 18.00.

9.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

9.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

9.1.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ). В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установлена следующая продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю для воспитателей, педагога-психолога;
- 18 часов в неделю для педагога дополнительного образования;
- 24 часа в неделю для музыкального руководителя;
- 20 часов в неделю для учителя-логопеда;
- 30 часов в неделю для инструктора по физической культуре.

Для мужчин в учреждении (вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) установлена 40-часовая рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов, для женщин (обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный) установлена 36-часовая рабочая неделя, 7,2 часа в день.

9.1.6. Выполнение педагогической работы учителями, педагогом дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

9.1.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

9.1.8. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

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

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

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

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.11. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителя определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: понедельник-пятница с 08.00 ч. до 17.00 ч., перерыв на обед с 12.00 ч. до 13.00 ч.

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

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

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

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

9.1.15. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

9.1.16. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

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

9.1.18. Воспитателям устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Графики работы доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

9.1.19. Для следующей категории работников сторож вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период один год. Для работников с суммированным учетом рабочего времени выходными днями являются те дни, которые предусмотрены установленным графиком.

9.1.20. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

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

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

9.1.22. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

## **9.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

9.2.1. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601*).

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

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

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

9.2.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, воспитанников, групп, сокращением количества

классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

9.2.7. При возложении на учителей учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

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

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

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

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

9.2.12. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

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

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

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

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

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

### **9.3. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

9.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.3.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (приложение № 8).

9.3.4. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха продолжительностью 1 час по графику в соответствии со спецификой, характером работы и иными условиями работы в учреждении.

9.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

9.3.8. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

9.3.9. Педагогическим работникам учреждения (учитель, учитель-логопед) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней; педагогическим работникам учреждения (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на 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.

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

9.3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен 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).

9.3.12. 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.

9.3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

9.3.15. Оплата отпуска производится 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 обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

9.3.16. Запрещается 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.

9.3.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

9.3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **10. Поощрения за успехи в работе**

10.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой.

10.2. В связи с юбилеем работников: в честь 50-летия, 55-летия награждение почетной грамотой и подарком.

10.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **11. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

11.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

11.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

11.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

11.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет

подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

11.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

12.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

12.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 2 к коллективному договору



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
Надежда Викторовна Перепрыгина  
2016 г.



Утверждено  
Директор МБОУ «НШ-ДС «Росток»  
Н.А. Бурая  
2016 г.

**График работы сотрудников  
МБОУ «НШ-ДС «Росток»**

№	Наименование должности	Начало работы	Окончание работы	Перерыв
1	Директор	8.00	17.00	12.00-13.00
2	Зам. дир. по УВР	8.00	17.00	12.00-13.00
3	Завхоз	8.00	16.00	12.00-13.00
4	Делопроизводитель	8.00	16.00	12.00-13.00
5	Учитель начальных классов	С 8.00 по индивидуальному графику работы		
6	Учитель - логопед	С 8.00 по индивидуальному графику работы		
7	Старший воспитатель	8.00	17.00	12.00-13.00
8	Воспитатель	По индивидуальному графику 10,5 - часовой рабочий день		
9	Музыкальный руководитель Учитель музыки	С 8.00 по индивидуальному графику работы		
10	Инструктор по физической культуре Учитель физкультуры	С 8.00 по индивидуальному графику работы		
11	Педагог-психолог	С 8.00 по индивидуальному графику работы		
12	Педагог дополнительного образования	С 14.00 по индивидуальному графику работы		
13	Младший воспитатель	8.00	17.00	С учетом режима группы
14	Сторож	В режиме нормирования рабочего дня с 18.00 до 06.00 по графику		
15	Кладовщик	8.00	16.00	12.00-13.00
16	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кастаняша	8.00	16.00	12.00-13.00
17	Повар	С 6.00 по графику работы		
18	Кухонный рабочий	8.00	16.00	12.00-13.00
19	Дворник	8.00	16.00	12.00-13.00
20	Вахтер	10.00	18.00	13.00-14.00
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00	17.00	12.00-13.00
22	Уборщик служебных помещений	8.00	16.00	12.00-13.00

Приложение № 3 к коллективному договору



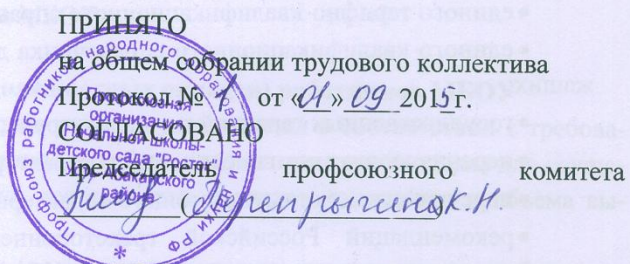
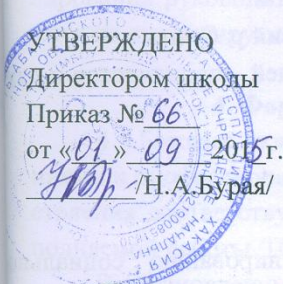
СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
И. Н. Перепрыгина  
2016 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ  
«НИИ-ДС «Росток»  
Н. А. Бурая  
2016 г.

**Перечень профессий и должностей работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, которым производится доплаты процентов к тарифной ставке (окладу)**

№ п/п	Наименование должности	Вредные условия	Надбавка к должностному окладу (%)
1	Машинист по стирке белья	Работа с дезинфицирующими растворами	12
2	Повар	Горячий цех	12
3	Кухонный работник	Горячий цех	12
4	Уборщик помещений	Работа с дезинфицирующими растворами	10
5	Сторож	Работа в ночное время	35
6	Младший воспитатель	Работа с дезинфицирующими растворами	12



## Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Начальная школа-детский сад «Росток»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в МБОУ «Начальная школа-детский сад «Росток» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Усть-Абаканского района от 01.04.2015г. № 831-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Республики Хакасия от 25.06.2013 г № 53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия» (с последующими изменениями и дополнениями) и определяет общие требования к системе оплаты труда работников в МБОУ «Начальная школа-детский сад «Росток».

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа-детский сад «Росток» (далее – МБОУ) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативными правовыми актами администрации Усть-Абаканского района.

1.3. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с 01.04.2015 года.

### 2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в МБОУ включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам МБОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Рос-

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативно-правовыми актами администрации Усть-Абаканского района.

2.2. Система оплаты труда работников МБОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МБОУ.

### 3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times U1 + N \times U2, \text{ где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников ОУ;

N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МОУ в части оплаты труда;

Π - поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U1 – численность обучающихся, воспитанников. Определяется для отдельных типов и видов МОУ с учетом расположения образовательного учреждения в городе или сельской местности, для обучающихся - по каждой ступени обучения;

U2 – численность воспитанников структурного подразделения дошкольного образования.

3.2. Фонд оплаты труда МБОУ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст);

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст) устанавливается управлением образования администрации Усть-Абаканского района (далее – управление образования) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой составляет не более 1,6 % от фонда оплаты труда работников МБОУ.

3.4. Фонд оплаты труда работников МОУ (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам МОУ;

ФОТст - фонд стимулирующих выплат работников МБОУ, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, которая составляет не более 15 %. Значение С определяется МБОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда МБОУ направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ утверждается приказом руководителя Управления образования и используется до конца

финансового года. В случае отсутствия решения руководителя Управления образования о предоставлении руководителю МБОУ стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств направляются на стимулирующие выплаты работникам МБОУ.

#### **4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МБОУ**

4.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) установлены в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1).

В установленные на 01.09.2013 оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года».

Базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования, рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных постановлением Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 N 578 "Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда».

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению №2 к настоящему Положению и устанавливаются руководителем МБОУ.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель МБОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) согласно Приложению №1.

Диапазон повышающих коэффициентов для педагогических работников школы:

##### **1 квалификационный уровень (старший вожатый):**

1,5 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,4 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3- для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,1 – для педагогических работников со средним профессиональным образованием.

##### **2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования детей)**

1,5 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,4 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3- для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,1 – для педагогических работников со средним профессиональным образованием.

##### **4 квалификационный уровень (учитель)**

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;



1,4 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3 – для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,1- для педагогических работников со средним профессиональным образованием.

Диапазон повышающих коэффициентов для педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования для:

**1 квалификационного уровня (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре),**

**3 квалификационного уровня (педагог-психолог, воспитатель, воспитатель ГКП),**

**4 квалификационного уровня (учитель-логопед, старший воспитатель):**

1,7 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,5 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,4 – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,3 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,1 -для педагогических работников, получающих высшее профессиональное образование в заочной форме обучения по направлению «Педагогическое образование» (5-6курс).

4.4.Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МБОУ, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников МБОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

• выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ:

- повар, кухонный рабочий, младший воспитатель, машинист по стирке белья – 12% (по результатам аттестации рабочих мест);

- уборщик служебных помещений – 10% - (по результатам аттестации рабочих мест);

• районный коэффициент (30%) и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия (до 30%) являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

• выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): сторожам за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) – 35%.

• выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

- классное руководство в соответствии с количеством обучающихся: до 16 человек в классе - 10%, свыше 16 человек - 15% от должностного оклада;

- проверка тетрадей - до 16 человек в классе - 10%, свыше 16 человек - 15% от должностного оклада;

- молодым специалистам - до 30%, 50% (с красным дипломом) от должностного оклада;

- за звания «Заслуженный учитель РХ, РФ»- 15% от должностного оклада;

- руководство ШМО - до 10%, РМО - до 5% от должностного оклада;

- руководство творческой группой – до 10% от должностного оклада;

- внеурочную спортивную работу - до 15% от должностного оклада;
- работа со школьным сайтом - до 30% от должностного оклада;
- работа по охране труда в МБОУ - до 10% от должностного оклада;
- заведование учебно-опытным участком - до 20% от должностного оклада;
- руководителю школьного оздоровительного лагеря с дневным пребыванием
- организацию питания учащихся -до 10% от должностного оклада;
- оформительскую работу – до 30% от должностного оклада;
- инновационную деятельность в учреждении – до 15% от должностного оклада;
- работа с коллективом –до 20% от должностного оклада;
- педагогу-психологу за работу с детьми из социально-неблагополучных семей -10% от должностного оклада
- музыкальному руководителю за работу в ГКП - 15% от должностного оклада.

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соответствующими локальными актами учреждения.

5.4. Руководитель МБОУ организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. До получения заключения аттестации рабочего места указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление компенсационных выплат за работу в указанных условиях не производится. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. В МОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБОУ в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами в размере до 50% от должностного оклада на месяц или иной срок, но не более, чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с настоящим Положением. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу МБОУ и устанавливается в процентах к базовому окладу в соответствии с таблицей 1.

**Таблица 1**

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 20 лет	10
Свыше 20 лет	15

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с настоящим Положением (Приложение 3).

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам МБОУ - до 15% от фонда оплаты труда работников МБОУ, в том числе формируется централизованный фонд на стимулирование руководителя, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,6% от фонда оплаты труда работников МБОУ. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в случае, если заработная плата учителей общеобразовательного учреждения достигает уровня средней заработной платы по экономике в регионе.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала МБОУ приводится в Приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение фонда стимулирующих выплат работникам МБОУ по категориям персонала: педагогический персонал – в диапазоне от 55 до 70 процентов;

административный (заместители руководителя), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие – в диапазоне от 30 до 45 процентов.

6.7. Для определения персонального размера стимулирующей выплаты производится выставление баллов по каждому показателю премирования согласно листов самооценки работников. Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам. Премия в денежном выражении определяется делением премиального фонда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов премируемого.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. За счет экономии фонда оплаты труда производятся следующие иные выплаты:

- материальная помощь при рождении ребенка;
- материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- материальная помощь на приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель МОУ на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих одно из вышеуказанных оснований.

## **8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

8.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя МБОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 2,8 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. В перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование» включаются:

1. Воспитатель.
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-психолог.

4. Преподаватель-организатор ОБЖ.
5. Социальный педагог.
6. Учитель.
7. Учитель-дефектолог.
8. Учитель-логопед.
9. Музыкальный руководитель
10. Инструктор по физической культуре

Размер должностного оклада руководителя МБОУ устанавливается приказом руководителя Управления образования, согласно отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ устанавливаются приказом руководителя на 10% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Руководитель учреждения устанавливает выплаты стимулирующего характера. Размер стимулирующих выплат МБОУ определяется с учетом результатов деятельности в соответствии с Примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности МБОУ для определения стимулирующих выплат заместителей руководителя (Приложение № 4).

## **9. Заключительные положения**

9.1. Оплата труда работников МБОУ, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МБОУ на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

9.10. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБОУ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих ко-  
эффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муницип-  
пальных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам**

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	<b>3000</b>	<b>1,90</b>
ПКГ должностей педагогических работников (школа)	1	5265	1,0-1,5
	2	<b>5458</b>	<b>1,1-1,5</b>
	3	5544	1,0-1,5
	4	<b>5708</b>	1,1-1,7
ПКГ должностей педагогических работников (детский сад)	1	<b>5891</b>	<b>1,1-1,7</b>
	3	<b>6203</b>	<b>1,1-1,7</b>
	4	<b>6289</b>	<b>1,0-1,7</b>
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1	2971	1,92
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1	3050	1,93
	2	<b>3100</b>	<b>2,06</b>
	4	3240	2,20
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1	<b>2971</b>	<b>1,92</b>
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	<b>3050</b>	<b>1,93</b>
	4	3240	2,20
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1	5760	

**Размеры  
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)  
работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на работах с особыми  
условиями**

	<b>Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)</b>	<b>Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)</b>
1	Работникам обще образовательных учреждений (классов, групп), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15-1,20
2	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся, воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	1,15-1,20
3	Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	1,20
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20
5	Учителям общеобразовательных учреждений, осуществляющих обучение на хакасском языке, учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущим кружки по изучению хакасского языка.	1,15
6	Социальным педагогам, педагогам-психологам, работающим с детьми из социально-неблагополучными семей	1,1
7	Педагогическим и другим работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах	1,15

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «НШ-ДС  
«Росток»

**Перечень  
показателей стимулирования работников основного персонала  
МБОУ «НШ-ДС «Росток»**

	<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>
.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие во внедрении инновационных образовательных программ;</li> <li>- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения;</li> <li>- разработка программ кружков и факультативов;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях;</li> <li>- организация внеучебных мероприятий, в том числе дополнительных и социальных проектов;</li> <li>- занятость учащихся во внеурочное время;</li> <li>- за звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 10% от должностного оклада.</li> </ul>
.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения;</li> <li>- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;</li> <li>- положительная динамика индивидуальных образовательных результатов (контрольные работы, промежуточная и итоговая аттестация);</li> <li>- создание и реализация сетевых, инновационных программ;</li> <li>- отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, организация работы с детьми из социально неблагополучных семей;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций;</li> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>- выполнение плана воспитательной работы;</li> <li>- высокий уровень мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;</li> <li>- создание элементов образовательной инфраструктуры (образцовое содержание кабинета и др.);</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков</li> </ul>

	<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>
	Премииальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа;</li> <li>- наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах;</li> <li>- позитивная динамика учебных достижений учащихся;</li> <li>- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах;</li> <li>- участие педагога в экспериментальной или научно- методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений учащихся;</li> <li>- участие в коллективных педагогических проектах;</li> <li>- организация различных форм внешкольной работы</li> </ul>



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей оценки эффективности деятельности для определения  
стимулирующих выплат руководителям

Направление деятельности	Показатель
1	2
Учебная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успеваемость обучающихся по результатам аттестации;</li> <li>- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, районный, республиканский, всероссийский/международный уровни);</li> <li>- уровень организации и проведения итоговой аттестации; организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;</li> <li>- участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</li> <li>- достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по обучению обучающихся, воспитанников</li> </ul>
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования);</li> <li>- наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</li> <li>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования);</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;</li> <li>- достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся, воспитанников;</li> <li>- эстетические условия, оформление организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.</li> </ul>

Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и количество в образовательной организации педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию;</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов.</li> </ul>
Социальная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие отчислений обучающихся;</li> <li>- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;</li> <li>- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время.</li> </ul>
Управленческая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.);</li> <li>- отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций;</li> <li>- объемы привлечения внебюджетных средств; призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и республиканского уровней;</li> <li>- обеспечение роста заработной платы работников общеобразовательных организаций, в том числе учителей;</li> <li>- создание условий для обучения на хакасском языке</li> </ul>
Сохранение здоровья учащихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; обеспечение учащихся горячим питанием;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.)</li> </ul>

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель профсоюзного комитета  
 \_\_\_\_\_ К.Н. Перепрыгина  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Приложение № 5 к коллективному договору  
 УТВЕРЖДЕНО  
 Директор МБОУ  
 «НШ-ДС «Росток»  
 \_\_\_\_\_ Н.А.Бурая  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ПЛАН  
 МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА  
 на 2016 ГОД**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный
<b>1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
1	Проведение вводного, первичного на рабочем месте инструктажей по охране труда с вновь поступающими сотрудниками	по мере необходимости	Ответственный за охрану труда В.И. Крохина
2	Проведение повторного инструктажа по охране труда	1 раз в 6 мес.	Ответственный за охрану труда В.И. Крохина
3	Проведение внепланового и целевого инструктажей	по мере необходимости	Ответственный за охрану труда В.И. Крохина
4	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации» - работники рабочих профессий; - члены комиссии по охране труда; - руководители и служащие.	1 раз в год 1 раз в 3 года 1 раз в 3 года	Комиссия по проверке знаний требований ОТ
5	Обучение и проверка знаний по ОТ вновь поступивших сотрудников	по мере необходимости	Комиссия по проверке знаний требований ОТ
6	Обновление уголка по охране труда	по мере необходимости	Председатель ПК К.Н. Перепрыгина
7	Составление графика, подготовка и проведение мероприятий по специальной оценке условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»	сентябрь	Директор Н.А. Бурая
8	Устранение замечаний, выявленных в ходе специальной оценки условий труда.	в течение года	Директор Н.А. Бурая
9	Разработка и заключение коллективного договора	апрель	Председатель ПК К.Н. Перепрыгина
10	Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы: - ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке; - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - бесплатная выдача специальной одежды,	март	Директор Н.А. Бурая

	специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; - бесплатная выдача мыла и других обезвреживающих средств.		
11	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией	сентябрь	Директор Н.А. Бурая
12	Обучение неэлектротехнического персонала	ежегодно -сентябрь	ООО «Электромонтаж» В.М.Попов
13	Приобретение методической литературы, плакатов и наглядных пособий по охране труда	по мере необходимости	Директор Н.А. Бурая
14	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством	2 раза в год	Директор Н.А. Бурая
<b>2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
15	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	сентябрь, апрель	Комиссия по ОТ
16	Проведение текущего ремонта в учреждении	июль	Завхоз В.И. Крохина
17	Проведение мероприятий по облагораживанию территории МБОУ: - проведение субботников; - уборка и вывоз листвы; - вывоз крупногабаритного мусора; - закупка песка; - покраска малых форм; - обрезка кустов, покос травы, ремонт оборудования на территории; -разбивка цветников	в течение года	Завхоз В.И. Крохина
18	Проведение испытаний спортивного инвентаря и оборудования при занятиях физической культуры	август, февраль	Комиссия по ОТ
19	Ежегодный основной осмотр оборудования детских игровых площадок, спортивной площадки с составлением актов проверок	август, февраль	Комиссия по ОТ
20	Установка кабин с дверями в туалетах для мальчиков и девочек	в течение года	Завхоз В.И. Крохина
21	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры, замена перегоревших ламп в группах и классах; сдача в утилизацию перегоревших люминесцентных ламп	в течение года	Завхоз В.И. Крохина
22	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	в течение года	Завхоз В.И. Крохина
23	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	в течение года	Завхоз В.И. Крохина
24	Проведение промывки системы отопления	июль	Завхоз В.И. Крохина
25	Обеспечение безопасности состояния рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов	в течение года	Директор Н.А. Бурая
26	Нанесение на рабочие столы в классах,	август	Учителя начальных классов,

	группах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.2821 – 10 (детский сад), СанПин 2.4.1.3049 – 13 (школа)		воспитатели
27	Ремонт ограждения, ворот, калиток	по мере необходимости	Завхоз В.И. Крохина
28	Замена старых рам на стеклопакеты ПВХ	июль	Завхоз В.И. Крохина
29	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска	июль-август	Завхоз В.И. Крохина
30	Установка системы видеонаблюдения в учреждении	ноябрь	Директор Н.А. Бурая
31	Замена трансформаторов	май	Завхоз В.И. Крохина
32	Подготовка и прием учреждения к новому учебному году	август	Директор Н.А. Бурая
<b>3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
33	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в установленном порядке	1 раз в год (февраль)	Директор Н.А. Бурая
34	Регулярная проверка питьевого режима	в течение года	Медработник
35	Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	по мере необходимости	Медработник
36	Приобретение оборудования, канцтоваров, медикаментов, посуды, инвентаря и моющих средств	по мере необходимости	Завхоз В.И. Крохина
<b>4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>			
37	Приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).	Ежегодно	Завхоз В.И. Крохина
38	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Завхоз В.И. Крохина
39	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты (диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	В течение года	Завхоз В.И. Крохина
<b>5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>			
40	Обновление инструкций по пожарной безопасности	сентябрь	Директор Н.А. Бурая
41	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС	август	Директор Н.А. Бурая
42	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации	декабрь	Директор Н.А. Бурая
43	Установка противопожарных дверей, разделяющих помещения начальной школы от помещений детского сада	февраль	Директор Н.А. Бурая
44	Ежеквартальная проверка огнетушителей	1 раз в квартал	Завхоз В.И. Крохина
45	Проведение эксплуатационных испытаний ограждений (покрытий) на крыше учреждения	август	Завхоз В.И. Крохина
46	Контроль за состоянием эвакуационных путей	В течение года	Завхоз В.И. Крохина

47	Проведение проверки работоспособности внутренних пожарных кранов	Весна, осень	Директор Н.А. Бурая
48	Обновление знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы	по мере необходимости	Завхоз В.И. Крохина
49	Проведение практических тренировок по эвакуации при пожаре	2 раза в год	Директор Н.А. Бурая

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ К.Н. Перепрыгина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ

«НШ-ДС «Росток»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бурая

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами**

(основание: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Наименование должности, профессии	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>или</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>или</p> <p>Валенки с резиновым низом;</p> <p>Головной убор утепленный;</p> <p>Белье нательное утепленное;</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар до износа</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>2 комплекта</p> <p>3 пары</p>
2	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
3	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих произ-</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p>

		водственных загрязнений и механических воздействий	
4	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
5	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт.</p>
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p>
7	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p>
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
9	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>



10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 шт.  6 пар 12 пар
----	-----------------------------	---	---

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ К.Н. Перепрыгина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ

«НШ-ДС «Росток»

\_\_\_\_\_ Н.А.Бурая

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смы- вающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи в месяц
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями  Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
2	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)  Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями  Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения или воздействием пониженных температур, ветра  Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл  200мл
3	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
4	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Повар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Кухонный работник	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Машинист по стирке белья	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

1	Работы, связанные с...	...	...
2	Работы, связанные с...	...	...
3	Работы, связанные с...	...	...
4	Работы, связанные с...	...	...
5	Работы, связанные с...	...	...
6	Работы, связанные с...	...	...
7	Работы, связанные с...	...	...
8	Работы, связанные с...	...	...
9	Работы, связанные с...	...	...
10	Работы, связанные с...	...	...

Всего пронумеровано и  
скреплено переплывом 29 листов

*Иванов Иван Иванович*

Директор  
И.А. Бурая

