

Коллективный договор, (изменение, дополнение)  
 зарегистрирован в отделе по труду и социальным  
вопросам МКУ Администрации города Пыть-Як

Регистрационный номер 15281  
 « 29 » 04 20 16 года  
 (Дата регистрации)

Ирина Викторовна  
 (Должность)

Александр Сергеевич  
 (Подпись) (Ф.И.О.)

МП



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
 средней общеобразовательной школы №1  
 с углубленным изучением отдельных предметов  
 (МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов)

на 2016 – 2018 годы

**От работодателя:**

Директор МБОУ СОШ №1  
 с углубленным изучением  
 отдельных предметов

Л.В. Мартынкевич  
 « 29 » марта 2016 г.



**От работников:**

Председатель ППО

Плошкина  
 2016 г.



Пыть-Як

2016

## 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 средней общеобразовательной школе №1 с углубленным изучением отдельных предметов города Пыть-Ях.

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»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Мартынкевич Л.В. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) С.Е. Плошкиной.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

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

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

1.8. 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.

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

1.10. 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 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.

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.20018 года включительно.

## **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 устанавливается в объеме не менее нормы часов за ставку

заработной платы и 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.

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 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 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.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка по письменному соглашению сторон и не в ущерб деятельности образовательной организации.

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 размерах, предусмотренных нормативными актами органов исполнительной власти муниципалитета.

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, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю – для женщин.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не менее 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

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.

3.4. 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.

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

3.6. 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), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется 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, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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) экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с(соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. 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.

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 минут.

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

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 может привлекаться к выполнению 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 законодательством. 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, работники 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. (Приложение №3)

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. 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.

3.20. 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.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день от 3 до 6 дней;
- за особый характер работы от 3 до 6 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях 16 дней.

3.22. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка отцу – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 7 календарных дней, которые он может использовать в течение текущего учебного года и только в каникулярное время;
- члену профсоюзного комитета – 2 календарных дня, которые он может использовать в течение текущего и учебного года и только в каникулярное время;
- за проведение городских, окружных мероприятий – 1 рабочий день в каникулярное время;
- за реализацию программы воспитательной работы классного коллектива (классному руководителю) – 3 календарных дня, которые он может использовать в течение текущего учебного года и только в каникулярное время.
- за выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей до 7 дней (пропорционально выполненным работам).

3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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 более половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

3.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- 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 – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. 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).

3.29. 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. Оплата труда работников МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов регулируется Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов. (Приложение №2)

4.2. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 28 число текущего расчетного месяца и 13 число месяца, следующего за расчетным месяцем. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов. (Приложение №2)

Оплата труда работников организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

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

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 одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки выплаты, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 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;
- в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, производятся выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов. (Приложение №2)

4.10. 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. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов. (Приложение №2) 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.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, их перечень, размеры, порядок и критерии установления предусмотрены Положением о стимулирующих выплатах (Приложение №1 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов).

4.12. При наличии экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за квартал и по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат может устанавливаться единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты.

4.13. В период отмены учебных занятий (приостановление учебного 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.

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

4.15. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

4.16. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

4.17. Размер базового оклада устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов.(Приложение №2)

4.18. Должностной оклад руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений образовательной организации, специалистов и служащих определяется Положением об оплате труда работников Муниципального

бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов.

4.19.В случае если количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы за ставку педагогической работы, расчет должностного оклада педагогического работника производится с учетом фактического количества часов работы в неделю по занимаемой должности.

4.20. Работодатель обязуется (по выплате заработной платы):

4.20.1.Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.20.2. Представлять профсоюзам необходимую информацию.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.22.Руководитель организации обязуется:

4.22.1. Своевременно, не позднее, чем за два месяца, знакомить работников школы с возможными изменениями условий и оплаты их труда.

4.22.2. Информировать, не реже одного раза в полугодие, коллектив о размерах финансовых поступлений и их расходовании.

4.23. Оплата простоя по вине работодателя производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ)

4.24.Работники образовательной организации имеют право:

- осуществлять контроль правильности распределения фонда оплаты труда, выплат надбавок и доплат;
- обращаться в суды, прокуратуру органы государственной власти при нарушении прав и интересов работников.

## 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. Стороны договорились, что работодатель:

5.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении вне очереди жилых помещений педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, по договорам социального найма специализированного жилого фонда, либо выделение ссуд на приобретение (строительство) жилья.

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

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

5.2.4. Возмещает работникам расходы, связанные со служебными командировками.

5.2.5. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Размер и условия выплаты материальной помощи на профилактику заболеваний предусмотрены Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов (Приложение №2).

5.2.6. Осуществлять выплату педагогическим работникам МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях города, в случае прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию впервые (при достижении пенсионного возраста), единовременное пособие в размере 25 базовых коэффициентов, умноженных на базовую единицу без учета районного коэффициента и северной надбавки. (Решение Думы г. Пыть-Ях от 17.06.2011 №74 «О внесении изменений в решение Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 №635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета»»).

5.2.7. Выплачивать единовременное пособие при выходе не педагогического работника на пенсию (впервые) по возрасту или инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях города, производится в размере 4 месячных фондов оплаты труда. Выплата осуществляется за счет средств фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов. (Решение Думы г. Пыть-Ях от 17.02.2006 №635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета»)

5.2.8. Осуществляет выплату в размере одного месячного фонда оплаты труда, работникам, имеющим стаж работы в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет в связи с достижением ими возраста 50, 55, 60 и далее, через каждые пять лет.

5.2.9. Неработающим пенсионерам, отработавшим непосредственно перед выходом на пенсию в организациях бюджетной сферы не менее 10 лет, в связи с достижением ими возраста 55, 60, 65, 70, 75 и далее, через каждые пять лет выплачивается по 10 000 рублей. Выплаты производятся по последнему месту работы в течение 3-х месячного срока с календарной даты достижения, оговоренного выше возраста, по личному заявлению юбиляра.

5.2.10. Осуществлять выплату работникам школы и неработающим членам их семей (в соответствии с Решением Думы г. Пыть-Яха от 21.04.2010 №519 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников организаций, финансируемых из бюджета города Пыть-Яха, и членов их семей») стоимость проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно.

5.2.11. Осуществляет следующие выплаты работникам МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов:

- оплату проезда любым видом транспорта на похороны близких родственников (мужа, жены, родителей, детей, полнородных братьев и сестер);
- материальную помощь в случае смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей, полнородных братьев и сестер) в размере 15 000 рублей;
- материальную помощь близким родственникам (мужу, жене, родителям, детям) в случае смерти работника 20 000 рублей или оплата расходов на погребение умершего работника за счет средств организации;
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

5.2.12. Работодатель обязуется один раз в 2 года оплачивать льготный проезд женщинам, находящимся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

5.2.13. Обеспечивает педагогическим работникам в порядке, установленном законодательством, право на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

5.2.14. Работнику МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа.

5.2.15. Работникам МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, один раз в год гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания.

## **VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКА.**

6.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07. 2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

6.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- предавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

6.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;
- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

## **VII. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИМ ИНВАЛИДАМ**

7.1. Для инвалидов 1 и 2 групп продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

7.2. Привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия инвалидов. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.3. Привлечение инвалидов к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

7.4. К работе в ночное время инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, привлекаются только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом, они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.5. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Также дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

Кроме того, работающему инвалиду по его письменному заявлению работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (в соответствии с порядком

создания условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида, утвержденным Постановлением Правительства ХМАО – Югры от 25.12.2015 №491-п).

7.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равном предпочтении в оставлении на работе отдается, в том числе работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно реализуются мероприятия в соответствии с Планом (Приложение №4).

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. 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 не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. 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.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

- 8.1.7. 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 организации.
- 8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда в МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов.
- 8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №5).
- 8.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 20 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- 8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.16. 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.
- 8.1.17. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Работники обязуются:

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

8.4.2. 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.

8.4.3. 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.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. 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.

8.5. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза в соответствии с Планом работы профсоюзной организации города.

8.6.2. Компенсировать 50% стоимости абонемента на спортивно-оздоровительные занятия (плавание, лыжи, аэробика и др.), но не более 2 000 рублей в год одному

члену профсоюза на основании предоставленных платежных документов из профсоюзных членских взносов.

8.6.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в размере 2 000 рублей в случае прохождения работником оперативного лечения.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов (1 %) из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. 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).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. 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;

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

9.3.3. 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»);

9.3.4. 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;

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

9.3.6. 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;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, 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);

9.3.8. 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.

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

9.4. 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 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется:

- 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);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 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).

9.6. 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).

9.7. 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).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в Приложении №8 к настоящему коллективному договору.

9.8. 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).

9.9. 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):

- 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).

9.10. 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).

9.11. 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).

9.12. 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.

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

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. 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.

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

10.3. 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.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

10.14. Поощрять педагогических работников, являющихся членами профсоюзной организации школы, участвующих в официальных очных конкурсах педагогического мастерства, денежным вознаграждением в размере 2000 рублей из профсоюзных членских взносов.

10.15. Работникам МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, проработавшим в данной образовательной организации менее 15 лет и являющимися членами профсоюзной организации осуществлять выплату в связи с достижением ими возраста 50, 55, 60 лет и далее при следующих условиях и в следующих размерах:

- при стаже работы и членстве в профсоюзе не менее 3 лет и до 5 лет – 2 000 рублей;
- при стаже работы и членстве в профсоюзе от 6 до 9 лет – 4 000 рублей;
- при стаже работы и членстве в профсоюзе от 10 до 15 – 6 000 рублей.
- 

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

11. Стороны договорились:

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

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

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

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

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения:

№1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

№2 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов»;

№3 «Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем»;

№4 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2016-2018 годы»;

№5 «Нормы обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

№6 «Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом»

11.7. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон и для сдачи в отдел по охране труда.

11.8. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 31.03.2016 года и действует по 31.03.2019 года включительно.

**От работодателя:**

Директор МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

Л.В. Мартынкевич

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работников:**

Председатель ППО

С.Е. Плошкина

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение №1  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

## **1. Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №1 с углубленным изучением отдельных предметов (далее – образовательная организация).

В трудовых отношениях с работником МБОУ СОШ №1 работодателем является образовательная организация в лице директора МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, действующего на основании устава.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в образовательную организацию осуществляется на основании трудового договора (ст.16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- личная медицинская книжка (оформленная в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011г.).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

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

2.7. К трудовой деятельности в образовательной организации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или

подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, против общественной безопасности, против мира и безопасности человечества (ст.351.1 ТК РФ).

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

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам образовательного учреждения, который также знакомит работника:

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

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч.1ст.70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ч.1 ст.71 ТК РФ).

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч.3 ст.66 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно (ст.77 ТК РФ):

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

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательной организации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с

физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

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

2.15. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 ст. 80 ТК РФ).

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (часть 3 ст. 80 ТК РФ).

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.1 ст.79 ТК РФ).

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2 ст.79 ТК РФ).

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч.3 ст.79 ТК РФ).

2.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч.3 ст.84.1 ТК РФ). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч.4 ст.84.1 ТК РФ).

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ч.1 ст.84.1 ТК РФ).

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на (ст.21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров

- и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
  - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами (ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленной организацией, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическими материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в в

образовательной организации;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом директора образовательной организации от 02.09.2013 № 275-у (ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.4. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами ХМАО - Югры.

3.5. Педагогическим работникам образовательной организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и

освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч.9 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.6. Директору образовательной организации, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (ч.7ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.7. Работники образовательной организации обязаны (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в организации, в том числе выполнять рекомендации по противодействию коррупции, содержащиеся в Кодексе этики и служебного поведения работников организации; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов; уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя.

3.8. Педагогические работники образовательной организации обязаны (ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в образовательной организации;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

#### 4.2. Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

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

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1 ст.333 ТК РФ).

5.2. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала урока. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, утвержденными в установленном порядке (Приказ 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»).

5.3. В соответствии с приложением к Приказу 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» педагогическим работникам образовательной организации в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы);

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

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

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива образовательной организации;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям,

обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых образовательной организацией;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

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

5.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки

до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений (Приказ 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»).

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

5.12. Для педагогических работников МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников образовательной организации в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами образовательной организации.

5.14. Для работников образовательной организации, за исключением педагогических работников и работников, указанных в пункте 5.18 настоящих Правил, установлена шестидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с одним выходным днем (воскресенье). Время начала и окончания работы определяется циклограммой работы, утверждаемой руководителем образовательной организации.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 ст. 95 ТК РФ).

5.15. Всем работникам образовательной организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

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

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.112 ТК РФ).

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

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

5.20. Работникам образовательной организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Остальным работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст.115).

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (ч.1 ст.123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч.2 ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК РФ).

5.23. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ч.1 ст.122 ТК РФ).

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

5.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч.3 ст.122 ТК РФ):

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (последний абзац ст.122 ТК РФ).

5.25. 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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).

5.26. 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 (ч.5 ст.124 ТК РФ).

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- 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 образовательной организации.

5.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику образовательной организации по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

5.29. В случае своей болезни работник обязан незамедлительно информировать работодателя и предоставить лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст.191 ТК РФ):

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

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

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

6.2. Работники образовательной организации могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и ХМАО-Югры.

## **7. Дисциплинарные взыскания**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч.3 ст.193 ТК РФ).

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 (ч.4 ст.193 ТК РФ).

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

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

распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

## **8. Ответственность работников образовательной организации**

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МБОУ СОШ №1**  
**с углубленным изучением отдельных предметов**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 с углубленным изучением отдельных предметов (далее – работники, организация).

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников организации включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»;

приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

постановления администрации города Пыть-Яха от 08.09.2014 № 223-па«Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

мнения представительного органа работников.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, иных выплат предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка (оклад) –фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый оклад –единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы –относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и её структурных подразделений;

коэффициент квалификации –относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления –относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей Департаментом образования и молодежной политики администрации г.Пыть-Яха в соответствии с постановлением администрации города Пыть-Яха от 08.09.2014 № 223-па«Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций»;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 –4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд – объем средств, направленный на стимулирование руководителя организации;

социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам организаций социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

5. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

социальных выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Оплата труда работников организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

6. Заработная плата выплачивается ежемесячно не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 28 числа текущего расчетного месяца;

- за вторую половину месяца - 13 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежного содержания производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, форма которого утверждается приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8. Ответственность за своевременное оформление распорядительных документов об установлении заработной платы работнику несет специалист по кадрам.

9. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии

полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

10. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты по  $i$ -ой категории персонала  $F_{KCi}$  определяется по формуле:

$$F_{KCi} = F_{oi} \times 0,3$$

где:

$F_{doi}$  - фонд должностных окладов или тарифных ставок (окладов), а также иных выплат работников по  $i$ -ой категории персонала с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

0,3 - коэффициент фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты.

11. Базовый оклад установлен в размере 4 482 рубля.

Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные муниципальным правовым актом.

## II. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

12. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическим изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы

коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

13. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическим изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

14. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организаций в размере 2 500 рублей за ученую степень доктора наук, 1 600 рублей за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за один класс (класс/комплект) в размере 1 000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1 000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

18. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

19. Коэффициент территории – 1,0.

20. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Общеобразовательные организации	
1.1. Работа в общеобразовательной организации.	0
1.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки); работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
1.3. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе.	
1.4. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.5. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в школе с углубленным изучением предметов.	
1.6. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки); заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.7. Работа педагогического работника, связанная с выполнением	0,15

обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.8. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.9. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;	
в разновозрастной дошкольной группе;	
в группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	
1.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
1.11. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.12. Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.13. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,25
1.14. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (коэффициент применяется на ставку работы).	0,65

21. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников муниципальных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)

Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

21.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается: педагогическим работникам, руководителям муниципальной образовательной организации, специалистам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

21.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа –Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
---	---------------------

	за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,40

почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
«Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в том числе:	
медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

22. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с постановлением администрации города Пыть-Яха от 08.09.2014 № 223-па «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в муниципальных образовательных организациях
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

23. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Размер повышающего коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления	Перечень должностей
1	2	3
Уровень 1	1,00	Директор организации
Уровень 2	0,80	Заместители директора
Уровень 3	0,30	Руководители третьего уровня

24. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Тарифные ставки (оклады) рабочих

25. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций (таблица 7).

Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципальных образовательных организаций

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

26. Профессии рабочих организаций тарифицируются в соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

27. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

28. Размер коэффициента специфики работы для рабочих – 0.

29. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

30. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

31. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях, указаны в таблице 8.

Таблица 8

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		Для профессора, доктора наук	Для доцента, кандидата наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5

1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с учащимися (воспитанниками)	0,12	0,10	0,05
---	--	------	------	------

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базового оклада, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с учащимися (воспитанниками), районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### V. Компенсационные выплаты

32. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

33. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

34. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть – Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

35. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, или локальным нормативным актом образовательной организации.

Размеры основных компенсационных выплат указаны в таблице 9

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера

Таблица 9

№	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к должностному окладу или тарифной ставке (окладу)
1.	За работу в ночное время (с 22 до 06 часов)	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере, но по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	все работники (по результатам специальной оценки условий труда аттестации рабочих мест)	от 4% (по результатам специальной оценки условий труда аттестации рабочих мест)
4.	Выполнение работ различной	все работники	до 50%

	квалификации, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, совмещение профессий		
5.	Сверхурочная работа	все работники	за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Пожеланию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные таблицей 9, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда на компенсационные выплаты. Фонд оплаты труда на компенсационные выплаты  $F_K$  определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год по формуле:

$$F_K = \sum F_{KCi} - 10\% ,$$

где:

$F_{KCi}$  - фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты  $i$ -ой категории персонала;

10% - коэффициент фонда оплаты труда на компенсационные выплаты.

## VI. Стимулирующие выплаты

36. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;

директорский фонд;  
премиальные выплаты по итогам работы за год.

37. Размеры стимулирующих выплат и критерии их установления утверждены в Положении о стимулирующих выплатах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

## VII. Социальные выплаты

38. К социальным выплатам относятся:  
единовременная выплата молодым специалистам;  
материальная помощь на профилактику заболеваний.

39. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

40. Работникам организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний с 01.01.2016 составляет 1,4 фонда оплаты труда.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается по факту установленной педагогической нагрузки в соответствии с тарификацией на учебный год, за исключением работы по совместительству.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

Помимо единовременной выплаты молодым специалистам и материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется ряд других выплат социального характера, предусмотренных решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

## VIII. Иные выплаты

41. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

42. При совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, в

пределах фонда оплаты труда устанавливаются доплаты в размере до 75% должностного оклада, но не свыше месячного фонда заработной платы отсутствующего работника за время фактического замещения.

#### IX. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

43. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

44. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации города в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

45. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим положением и указываются в трудовом договоре.

46. Заработная плата руководителя организации устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников образовательной организации.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением отдельных предметов

### Положение о стимулирующих выплатах

#### I. Общие положения

1. Положение о стимулирующих выплатах разработано в соответствии с действующим законодательством, предусматривает соблюдение единых принципов при установлении стимулирующих выплат, определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

2. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

В состав комиссии входят:

2 работника из числа административно-управленческого персонала;

- 2 работника из числа педагогического персонала;
- 2 работника из числа учебно-вспомогательного персонала;
- 1 работник из числа младшего обслуживающего персонала;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- представитель общественного органа управления организации.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя, в котором определяется председатель комиссии, секретарь комиссии.

3. Комиссия осуществляет анализ результатов деятельности работников организации, составляет протокол, содержащий сводную ведомость результативности труда работников согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала, педагогического персонала для установления выплаты за качество выполняемых работ утверждены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4. Заседания комиссии проводятся два раза (сентябрь, январь) в год и по мере необходимости. О заседании члены комиссии уведомляются не позднее 2-х рабочих дней до даты заседания, определяемой председателем комиссии.

5. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее половины членов комиссии. Решения на заседаниях комиссии принимаются путем открытого голосования простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. При равном количестве голосов голос председательствующего является решающим.

6. Решение комиссии оформляется протоколом в течение 3-х рабочих дней и утверждается председателем комиссии.

7. На основании протокола в течение 10 рабочих дней издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

8. Секретарь комиссии знакомит работников с протоколом комиссии под роспись в день их подписания. Специалист по кадрам знакомит работников с приказом об установлении стимулирующих выплат под роспись в день их подписания.

9. В случае несогласия с решением комиссии работник вправе обжаловать соответствующее решение в течение трех рабочих дней со дня ознакомления в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов или в Отделе по труду и социальным вопросам администрации города.

10. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения её размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## II. Порядок определения стимулирующего фонда организации, виды стимулирующих выплат

11. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты по  $i$ -ой категории персонала  $F_{Ci}$  определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год по формуле:

$$F_{Ci} = (F_{KCi} - 10\%) - 10\% K_{\partial\phi},$$

где:

$F_{KCi}$  - фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты по  $i$ -ой категории персонала;

10% - коэффициент фонда оплаты труда на компенсационные выплаты;

10%  $K_{\partial\phi}$  - коэффициент для определения директорского фонда.

12. Директорский фонд  $D_{\phi}$  определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год по формуле:

$$D_{\phi} = (\sum F_{KCi} - 10\%) - 10\% K_{\partial\phi},$$

где:

$F_{KCi}$  - фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты по  $i$ -ой категории персонала;

10% - коэффициент фонда оплаты труда на компенсационные выплаты;

10%  $K_{\partial\phi}$  - коэффициент для определения директорского фонда.

13. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого персонала, педагогического персонала  $F_{Иi}$  определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год по формуле:

$$F_{Иi} = F_{\partial oi} \times K_{И},$$

где

$F_{\partial oi}$  - фонд должностных окладов, а также иных выплат работников  $i$ -ой категории персонала с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$K_{И}$  - коэффициент для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Административно – управленческому персоналу устанавливается 10 %, педагогическому персоналу 15 %.

14. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для учебно-вспомогательного персонала, младшего

обслуживающего персонала  $F_{Иi}$ . равен фонду оплаты труда на стимулирующие выплаты по i-ой категории персонала  $F_{Ci}$ .

15. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ для административно-управленческого персонала, педагогического персонала  $F_{Ки}$  определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год по формуле:

$$F_{Ки} = F_{Ci} - F_{Иi},$$

где

$F_{Ci}$  - фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты по i-ой категории персонала.

$F_{Иi}$  - фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по i-ой категории персонала.

15.1. В структуре фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ педагогического персонала выделяют фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ молодым специалистам  $F_{Км.сп}$ . Объем средств определяется ежегодно при проведении тарификации на учебный год, исходя из количества молодых специалистов.

16. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты указан в таблице 10.

№ п/п	Категория персонала	Размер выплаты в % от должностного оклада работника
1.	АУП	10 %
2.	ПП	15 %
3.	УВП*	20 - 30 %
4.	МОП*	20 - 30 %

\* Максимальный размер выплат на учебный год определяется по формуле  $F_{Иi} \div F_{доi}$  при проведении тарификации.

17. Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ указан в таблице 10.

№ п/п	Категория персонала	Размер выплаты в % от должностного
-------	---------------------	------------------------------------

		оклада работника
1.	АУП*	10 - 20 %
2.	ПП*	5 - 10 %

\* Максимальный размер выплат на учебный год определяется по формуле  $F_{Ki} \div F_{doi}$  при проведении тарификации.

Размер выплат за качество выполняемых работ рассчитывается как соотношение суммы набранных баллов к максимально возможной сумме баллов по формуле:  $Выплата = \sum бал. \div 70 \times Макс._{размер}$ , где

$\sum бал.$  - сумма набранных работников баллов;

70 - максимальная сумма баллов;

$Макс._{размер}$  - максимальный размер выплаты на учебный год.

18. При наличии экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за квартал и по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат может устанавливаться единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты.

19. В организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

<b>1. За интенсивность и высокие результаты работы</b>	
Срок, на который устанавливается выплата	С 01.09. – 31.12. С 01.01. – 31.08.
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Высокая результативность работы: качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей; соблюдение сроков представления отчетности, сведений, информации; представление достоверной отчетности, сведений, информации; качественное, своевременное выполнение приказов и поручений директора, непосредственного руководителя; соблюдение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, требований охраны труда; контроль за работой подчиненных служб или работников; отсутствие дисциплинарного взыскания; соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

	Участие в выполнении важных работ, мероприятий. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.
Условия получения выплаты	1. Соответствие результатов профессиональной деятельности работника показателям и критериям эффективности деятельности. 2. Вновь принятому работнику выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в максимальном размере на срок не менее полгода. 3. Работникам на условиях совместительства расчет производится исходя из размера занимаемой ставки. 4. Выплата производится за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.
<b>2. За качество выполняемых работ</b>	
Срок, на который устанавливается выплата	С 01.09. – 31.12. С 01.01. – 31.08.
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности утверждены в приложении № 1 к настоящему Положению.
Условия получения выплаты	1. Соответствие результатов профессиональной деятельности работника показателям и критериям эффективности деятельности. 2. Вновь принятому работнику выплата за качество выполняемых работ устанавливается в максимальном размере на срок не менее полгода. 3. Работникам на условиях совместительства расчет производится исходя из размера занимаемой ставки. 4. Выплата производится за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.
<b>2.1. За качество выполняемых работ молодым специалистам из числа педагогических работников</b>	
Размер выплат	2 500 рублей
Срок, на который устанавливается выплата	С 01.09. – 31.12. С 01.01. – 31.08.
Показатели и критерии оценки	-

эффективности деятельности	
Условия получения выплаты	Выплата производится в течение первых двух лет работы по специальности.
	Начисление выплаты осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
<b>3. Единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам*</b>	
Максимальный размер выплат	10 000 рублей
Срок, на который устанавливается выплата	Единовременная выплата
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	-
Условия получения выплаты	Выплата осуществляется при наступлении следующих событий: День образования образовательной организации; День учителя; Государственные праздники.
*Выплата осуществляется за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.	
<b>4. Директорский фонд</b>	
Размер выплаты из директорского фонда устанавливается приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города по решению комиссии в соответствии с постановлением администрации города Пыть-Яха от 08.09.2014 № 223-па«Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».	
<b>5. Премияльные выплаты по итогам работы за год*</b>	
Максимальный размер выплат	Не ограничен
Срок, на который устанавливается выплата	Единовременная выплата
Показатели и критерии оценки	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем

эффективности деятельности	<p>периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей).</p> <p>2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;</p> <p>3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>4. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p>
Условия получения выплаты	1. Соответствие результатов профессиональной деятельности работника показателям и критериям эффективности деятельности.
<p>*Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности по основному месту работы за фактически отработанное время в календарном году.</p> <p>Работникам, проработавшим неполный календарный год, т.е. лицам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вновь принятым на работу;</li> <li>– уволившимся в связи с выходом на пенсию;</li> <li>– ушедшим в отпуск по уходу за ребенком;</li> <li>– в связи с прекращением трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон,</li> </ul> <p>выплата по итогам работы за год производится в размере пропорционально фактически отработанному в календарном году времени.</p>	

Приложение № 1  
к Положению о  
стимулирующих выплатах

Сводная ведомость результативности труда работников для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Ф.И.О./должность работника	Размер выплаты	Подпись работника, дата	Примечание*

Сводная ведомость результативности труда работников для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Ф.И.О./должность работника	Размер выплаты	Подпись работника, дата	Примечание*

Сводная ведомость результативности труда работников для установления  
стимулирующей выплаты по итогам работы за год

№ п/п	Ф.И.О./должность работника	Размер выплаты	Подпись работника, дата	Примечание*

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

/Ф.И.О./

Члены комиссии \_\_\_\_\_

/Ф.И.О./

\_\_\_\_\_

/Ф.И.О./

\_\_\_\_\_

/Ф.И.О./

\_\_\_\_\_

/Ф.И.О./

\* Когда размер выплаты, установленный работнику по решению комиссии ниже размера выплаты, установленного на учебный год, в сводной ведомости результативности труда работников указываются соответствующие причины.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Административно-управленческого персонала МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов  
(максимальное количество баллов - 70 баллов)**

№п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Значение критерия	Шкала оценивания		Наименование мероприятия	Количество баллов
				значение критерия	количество баллов		
	<b>П 1. Обеспечение доступности качественного общего образования (max. - 7 баллов)</b>	К1. Позитивная динамика достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам, направлениям		Повысилось	<b>2</b>		
				На уровне предыдущего периода	<b>1</b>		
		К2. Нормативно-правовое сопровождение организации "всеобуча", законодательное обеспечение обязательного полного общего образования	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативно-правовых документы образовательной организации	Наличие утвержденных локальных нормативно-правовых документов образовательной организации и изменений к ним	<b>3</b>		

		К3. создание условий для дифференцированного обучения детей, учитывающих их учебные возможности, интересы и образовательные потребности	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей	Наличие и реализация программы	<b>2</b>		
			Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, имеющих трудности в обучении	Наличие и реализация программы			
			Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие и реализация программы			
<b>П 2.</b>	<b>Профессиональный рост, повышение квалификации и профессиональной подготовки (max - 13 баллов)</b>	К4. Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации. Периодичность повышения квалификации не менее одного раза в год	Обучение в (магистратуре, аспирантуре, докторантуре), обучение на курсах повышения квалификации или профессионально	<b>3</b>		

				переподготовки			
		К5. Презентация деятельности учреждения. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/заочные)	Документальное подтверждение участия в мероприятии соответствующего уровня	Всероссийский уровень	<b>5</b>		
				Региональный уровень	<b>3</b>		
				Муниципальный уровень	<b>1</b>		
		К6. Результативность презентации собственной управленческой деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера ( I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней	Всероссийский уровень	<b>5</b>		
				Региональный уровень	<b>3</b>		
				Муниципальный уровень	<b>1</b>		
<b>П 3.</b>	<b>Обеспечение открытости деятельности ОУ (max - 5 баллов)</b>	К7. Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной	Функционирует и обновляется сайт образовательной организации	Обновление информации на сайте ОО не реже 1 раза в месяц	<b>2</b>		

	организации					
	<p>К8. Наличие в открытом доступе информации о деятельности образовательной организации в соответствии с «Правилами размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. N582</p>	Наличие	Участие в подготовке публичного доклада директора ОО, отчете о самобследовании организации с размещением на сайте образовательной организации	3		

<b>П 4.</b>	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования (max - 10 баллов)</b>	К9. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся	Отсутствие	<b>5</b>		
		К10. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по вопросам социальной поддержки и защиты интересов обучающихся	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся	Отсутствие	<b>5</b>		
<b>П 5.</b>	<b>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности (max - 15</b>	К11. Работа ОУ в инновационном / экспериментальном режиме	Разработка и реализация программы развития ОО (подпрограммы по курируемому направлению), целевых программ принятых и утверждённых в	Наличие и реализация утвержденных программ	<b>5</b>		

	<b>баллов)</b>		установленном порядке				
			Осуществление руководством при разработке и реализации стандарта общего образования нового поколения (ФГОС НОО и ФГОС ООО)	Наличие и реализация утвержденных программ	<b>5</b>		
			Координирование деятельности ОУ в режиме экспериментальной/стажировочной площадки. Наличие статуса с программой	Всероссийский уровень	<b>5</b>		
		Региональный уровень		<b>3</b>			
		Муниципальный уровень		<b>2</b>			
<b>П 6.</b>	<b>Обеспечение высокого качества обучения (max - 20 баллов)</b>	К12. Работа с одаренными детьми	Динамика обучающихся - победителей и призеров олимпиад и конкурсов на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Наличие победителей и призеров (очно):			
				Муниципального уровня			
				свыше 20	<b>10</b>		
				свыше 10	<b>5</b>		

				Регионального / всероссийского уровня <b>1 и более</b>	<b>10</b>		
				Повысилось	<b>5</b>		
				На уровне предыдущего периода	<b>3</b>		
			<b>Max -</b>	<b>70</b>	<b>70</b>		

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала  
МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов  
(максимальное количество баллов - 70 баллов)**

№п/ п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Значение критерия	Шкала оценивания		Наименование мероприятия	Количество баллов
				значение критерия	количество баллов		
П 1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ (макс. - 10 баллов)	К1. Доля обучающихся успевающих по учебному предмету за отчетный период (в том числе при	соотношение количества успевающих обучающихся, за отчетный период к численности обучающихся по данному	100%	<b>5</b>		
				менее 100%	0		

		безотметочной форме обучения)	предмету				
		К2. Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки "4" и "5"	соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4" и "5" за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету	0,7 и выше	<b>5</b>		
				0,5-0,69	3		
				0,28-0,49	2		
				0,1-0,27	1		
				менее 0,1	0		
<b>П 2.</b>	<b>Уровень достижений обучающихся в деятельности по предмету и внеучебной деятельности (макс. - 15 баллов)</b>	К3. Результативность участия обучающихся в деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, проектной деятельности, иных мероприятиях по профилю профессиональной деятельности педагога)	документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня	<b>Всероссийский, Региональный уровень</b>			
				победитель	<b>15</b>		
				призер	10		
				<b>Муниципальный уровень</b>			
				победитель	5		
				призер	3		
				<b>Школьный уровень</b>			
				победитель	2		
призер	1						
<b>П3.</b>	<b>Результаты профессионально</b>	К4. Транслирование опыта практических	документально подтвержденные данные о	Международный, Всероссийский,	<b>10</b>		

й деятельности (макс. - 25 баллов)	результатов своей профессиональной деятельности (наставничество, проведение мастер-классов, иных методических мероприятий, участие в конференциях, педагогических чтениях, проведение открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	проведенном мероприятии, организации события. Учитывается одно значимое мероприятие, проведенное в отчетный период	Региональный уровень			
			Муниципальный уровень	8		
			Школьный уровень	5		
К5. Реализация педагогических инициатив		документальное подтверждение статуса участия в реализации педагогических инициатив (член авторской группы; участник реализации)	Член авторской группы, организатор общешкольных учебных и внеучебных мероприятий	<b>15</b>		
			Участник реализации педагогической	8		

				инициативы			
<b>П4.</b>	<b>Результативность презентации собственной педагогической деятельности (макс. - 15 баллов)</b>	К6. Участие в профессиональных конкурсах	наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера ( I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней	Всероссийский уровень	<b>15</b>		
				Региональный уровень	10		
				Муниципальный уровень	5		
<b>П5.</b>	<b>Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся (макс. - 5 баллов)</b>	К7. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности учителя	документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие обоснованных жалоб за период	<b>5</b>		
	<b>Итого макс. - 70 баллов</b>				<b>70</b>		

Приложение №3  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей и профессий с ненормированным рабочим днем.**

№ п\п	Должность	Максимальное количество календарных дней	Критерии установления продолжительности ежегодного дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
2	Заместитель директора по воспитательной работе	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
3	Заместитель директора по безопасности	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия

			работника на это
5	Заведующий хозяйством	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
6	Заведующий отделом информатизации	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
7	Библиотекарь	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
6	Специалист по кадрам	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
7	Секретарь-машинист	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
8	Секретарь учебной части	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это
9	Лаборанты ОКТ	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при

			наличии письменного согласия работника на это
10	Инженеры ОКТ	6	За выполнение должностных обязанностей, выходящих за рамки рабочего времени, по требованию работодателя и при наличии письменного согласия работника на это

Приложение №4  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению  
уровней профессиональных рисков на 2016-2018 гг.**

№	Наименование мероприятий	Основание* <sup>1</sup>	Ответственный	Источник финансирования	Сроки исполнения
<b>2016 год.</b>					
<b>I. Мероприятия по организации системы охраны труда</b>					
1	Ознакомление с результатами СОУТ работников.	1*	Ответственный за ОТ	Бюджет	Январь – февраль 2016 г. и при приеме на работу новых сотрудников
2	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	1*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет, муниципальная подпрограмма	При создании новых рабочих мест
3	Реализации Перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда (Раздел 6.Отчета работ по СОУТ)	2*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
4	Обучение и проверка знаний по охране труда	Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29; 22*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
5	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Требования ГОСТ 12.0.004-90	Руководители стажировок	Бюджет	В течение года

<sup>1</sup>Пункт из типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков согласно Приложения к приказу Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 N 103н, в ред. Приказа Минтруда России от 16.06.2014 № 375н)

		ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»; 24*			
6	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	23*	Ответственный за ОТ	Бюджет	При устройстве на работу Сентябрь 2016 года
7	Разработка, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	29*	Ответственный за ОТ, Председатель ПК, руководители работ	Бюджет	Первое полугодие 2016 года
8	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	29*	Ответственный за ОТ, руководители работ	Бюджет	Первое полугодие 2016 года
9	Обеспечение журналами регистрации инструктажей вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	Первое полугодие 2016 года
10	Обеспечение доступа сотрудников школы к законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и комплексной безопасности	29*	Руководитель Заведующий сектором информатизации и Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
11	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации	ТК РФ ст.212	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
12	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	28*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	Март и август 2016
13	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	ТК РФ ст.35	Руководитель Председатель ПК	Бюджет	В течение года

14	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	28*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
15	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	22*	Ответственный за ОТ	Бюджет	Первое полугодие 2016 года
<b>II. Технические мероприятия</b>					
16	Обслуживание имеющихся ультрафиолетовых облучателей рециркуляторов воздуха ДЕЗАР	6*	Ответственный за ОТ, Завхоз	Бюджет	В течение года
17	Установка, замена и ремонт осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	16*	Завхоз	Бюджет	В течение года
18	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	7*	Завхоз, Ответственный за ОТ, ответственные за охрану труда руководители	Бюджет, в рамках договоров оказания услуг	По мере необходимост и
19	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, очистка воды, дератизация и т.д.	13*		Бюджет	В течение года
20	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	В течение года
21	Приобретение нового оборудования отвечающего безопасным условиям труда (оргтехника и т.д.). Замена старого оборудования на новое.	14*	Завхоз	Бюджет	В течение года
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия. Развитие физической культуры и спорта</b>					
22	Предварительные и	Приказ	Руководитель	Бюджет	При приеме на

	периодические медицинские осмотры работников	Минздравсоц развития России от 12 апреля 2011 г. N 302н; 25*	Завхоз, Ответственный за ОТ		работу, ежегодно в IV квартале
23	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	26*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	Август-сентябрь 2016 г.
24	Обслуживание питьевых фонтанов и автоматов, ремонт, приобретение расходников, и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.	18*	Завхоз	Бюджет	В течение года
25	Организация, контроль, направление на вакцинирование и прививки	Федерального закона РФ N 157-ФЗ от 17 сентября 1998 г. приказ Минздрава России от 27 июля 2001 г. № 229	Ответственный за ОТ	Муниципальные, окружные и федеральные программы	По календарю прививок, в течение года.
26	Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; Приобретение, содержание и	32*	Руководитель Завхоз, профсоюзный комитет.	Средства профсоюза, бюджет	В течение года по мере необходимости

	обновление спортивного инвентаря; Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.				
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
27	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
28	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
29	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	20*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
<b>V. Мероприятия по обеспечению пожарной и комплексной безопасности</b>					
30	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом противопожарного режима, положения о пропускном и внутриобъектовом режиме, порядков и инструкций действия при пожаре и различных ЧС, программ обучения пожарной безопасности	ТК РФ ст. 212 Федеральным законом от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ Федеральным законом от 12 февраля 1997 г. № 28-ФЗ Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ Постановлением Правительства Российской Федерации	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Август 2016
31	Обеспечение соответствующими журналами		Завхоз	Бюджет	В течение года
32	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара и ЧС		Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Август 2016
33	Обеспечение работы пожарной сигнализации и средств извещения, первичными средствами		Ответственные за ПБ и ГО и ЧС Завхоз	Бюджет	В течение года

	пожаротушения и др.	Федерации от 25 апреля 2012 г. № 390 и др.			
34	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Ежеквартально
35	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций		Ответственные за ПБ и ГО и ЧС Завхоз	Бюджет	Лето 2016 года
36	Поддержание противопожарного режима		Администрация школы	Бюджет	В течение года
37	Обеспечение охраны и приведение системы безопасности школы согласно требованиям		Администрация школы	Муниципальные программы финансирования Бюджет	В течение года
<b>2017 год.</b>					
<b>I. Мероприятия по организации системы охраны труда</b>					
1	Ознакомление с результатами СОУТ работников.	1*	Ответственный за ОТ	Бюджет	При приеме на работу новых сотрудников
2	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	1*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет, муниципальная подпрограмма	При создании новых рабочих мест
3	Обучение и проверка знаний по охране труда	Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29; 22*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Требования ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»; 24*	Руководители стажировок	Бюджет	В течение года
5	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на	23*	Ответственный за ОТ	Бюджет	При устройстве на работу

	производстве.				Сентябрь 2017 года
6	Обеспечение журналами регистрации инструктажей вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	В течение года
7	Обеспечение доступа сотрудников школы к Законодательным и иным нормативно-правовым актам по охране труда и комплексной безопасности	29*	Руководитель Заведующий сектором информатизации и Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
8	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации	ТК РФ ст.212	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
9	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	28*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	Март и август 2017
10	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	ТК РФ ст.35	Руководитель Председатель ПК	Бюджет	В течение года
11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	28*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
12	Сертификация системы работ по охране труда	ГОСТ 12.0.230-2007	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
<b>II. Технические мероприятия</b>					
13	Обслуживание имеющихся ультрафиолетовых облучателей рециркуляторов воздуха ДЕЗАР	6*	Ответственный за ОТ, Завхоз	Бюджет	В течение года
14	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения	15*	Руководитель Завхоз	Бюджет	В течение года

	нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений: — Ремонт вентиляции, тепловой завесы.				
15	Установка, замена и ремонт осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	16*	Завхоз	Бюджет	В течение года
16	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	7*	Завхоз, Ответственный за ОТ, ответственные за охрану труда руководители	Бюджет, в рамках договоров оказания услуг	По мере необходимости и
17	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, очистка воды, дератизация и т.д.	13*		Бюджет	В течение года
18	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	В течение года
19	Приобретение нового оборудования отвечающего безопасным условиям труда (оргтехника и т.д.). Замена старого оборудования на новое.	14*	Завхоз	Бюджет	В течение года
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия. Развитие физической культуры и спорта</b>					
20	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	Приказ Минздравсоц развития России от 12 апреля 2011 г. N 302н;	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	При приеме на работу, ежегодно в IV квартале

		25*			
21	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	26*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	Август-сентябрь 2017 г.
22	Обслуживание питьевых фонтанов и автоматов, ремонт, приобретение расходников, и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.	18*	Завхоз	Бюджет	В течение года
23	Организация, контроль, направление на вакцинирование и прививки	Федерального закона РФ N 157-ФЗ от 17 сентября 1998 г. приказ Минздрава России от 27 июля 2001 г. № 229	Ответственный за ОТ	Муниципальные, окружные и федеральные программы	По календарю прививок, в течение года.
24	Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для	32*	Руководитель Завхоз, профсоюзный комитет.	Средства профсоюза, бюджет	В течение года по мере необходимости

	занятий спортом.				
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
25	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
26	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
27	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	20*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
<b>V. Мероприятия по обеспечению пожарной и комплексной безопасности</b>					
28	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом противопожарного режима, положения о пропускном и внутриобъектовом режиме, порядков и инструкций действия при пожаре и различных ЧС, программ обучения пожарной безопасности	ТК РФ ст. 212 Федеральным законом от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ Федеральным законом от 12 февраля 1997 г. № 28-ФЗ Федеральным	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Август 2016
29	Обеспечение соответствующими журналами	законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ	Завхоз	Бюджет	В течение года
30	Обеспечение работы пожарной сигнализации и средств извещения, первичными средствами пожаротушения и др.	Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС Завхоз	Бюджет	В течение года
31	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. № 390	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Ежеквартально
32	Поддержание противопожарного режима	и др.	Администрация школы	Бюджет	В течение года

33	Обеспечение охраны и приведение системы безопасности школы согласно требованиям		Администрация школы	Муниципальные программы финансирования Бюджет	В течение года
<b>2018 год.</b>					
<b>I. Мероприятия по организации системы охраны труда</b>					
1	Ознакомление с результатами СОУТ работников.	1*	Ответственный за ОТ	Бюджет	При приеме на работу новых сотрудников
2	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	1*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет, муниципальная подпрограмма	При создании новых рабочих мест
3	Обучение и проверка знаний по охране труда	Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29; 22*	Руководитель Ответственный за ОТ	Бюджет	В течение года
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Требования ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»; 24*	Руководители стажировок	Бюджет	В течение года
5	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	23*	Ответственный за ОТ	Бюджет	При устройстве на работу Сентябрь 2017 года
6	Обеспечение журналами регистрации инструктажей вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	В течение года
7	Обеспечение доступа сотрудников школы к Законодательным и иным нормативно-правовыми актам по охране труда и комплексной безопасности	29*	Руководитель Заведующий сектором информатизации	Бюджет	В течение года

			Отвеч твенн ый за ОТ		
8	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации	ТК РФ ст.212	Руково дитель Отвеч твенн ый за ОТ	Бюджет	В течение года
9	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	28*	Руково дитель Завхоз , Отвеч твенн ый за ОТ	Бюджет	Март и август 2017
10	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	ТК РФ ст.35	Руково дитель Предс едател ь ПК	Бюджет	В течение года
11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	28*	Руково дитель Отвеч твенн ый за ОТ	Бюджет	В течение года
12	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.		Отвеч твенн ый за ОТ, завхоз	Бюджет	В течение года
<b>II. Технические мероприятия</b>					
13	Обслуживание имеющихся ультрафиолетовых облучателей рециркуляторов воздуха ДЕЗАР	6*	Ответственный за ОТ, Завхоз	Бюджет	В течение года
14	Установка, замена и ремонт осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	16*	Завхоз	Бюджет	В течение года

15	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	7*	Завхоз, Ответственный за ОТ, ответственные за охрану труда руководители	Бюджет, в рамках договоров оказания услуг	По мере необходимости
16	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, очистка воды, дератизация и т.д.	13*		Бюджет	В течение года
17	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	ТК РФ ст.212	Завхоз	Бюджет	В течение года
18	Приобретение нового оборудования отвечающего безопасным условиям труда (оргтехника и т.д.). Замена старого оборудования на новое.	14*	Завхоз	Бюджет	В течение года
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.</b>					
<b>Развитие физической культуры и спорта</b>					
19	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	Приказ Минздравсоц развития России от 12 апреля 2011 г. N 302н; 25*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	При приеме на работу, ежегодно в IV квартале
20	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	26*	Руководитель Завхоз, Ответственный за ОТ	Бюджет	Август-сентябрь 2017 г.
21	Обслуживание питьевых фонтанов и автоматов, ремонт, приобретение расходников, и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников	18*	Завхоз	Бюджет	В течение года

	питьевой водой.				
22	Организация, контроль, направление на вакцинирование и прививки	Федерального закона РФ № 157-ФЗ от 17 сентября 1998 г. приказ Минздрава России от 27 июля 2001 г. № 229	Ответственный за ОТ	Муниципальные, окружные и федеральные программы	По календарю прививок, в течение года.
23	Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.	32*	Руководитель Завхоз, профсоюзный комитет.	Средства профсоюза, бюджет	В течение года по мере необходимости
24	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений: — ремонт и переоборудование	17*	Руководитель Завхоз	Бюджет	В течение года

	служебных туалетов; — организация комнаты отдыха.				
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
25	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
26	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами	19*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
27	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	20*	Завхоз	Бюджет	В течение года согласно нормам
<b>V. Мероприятия по обеспечению пожарной и комплексной безопасности</b>					
28	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом противопожарного режима, положения о пропускном и внутриобъектовом режиме, порядков и инструкций действия при пожаре и различных ЧС, программ обучения пожарной безопасности	ТК РФ ст. 212 Федеральным законом от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ Федеральным законом от 12 февраля 1997 г. № 28-ФЗ Федеральным	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Август 2016
29	Обеспечение соответствующими журналами	законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ	Завхоз	Бюджет	В течение года
30	Обеспечение работы пожарной сигнализации и средств извещения, первичными средствами пожаротушения и др.	Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС Завхоз	Бюджет	В течение года
31	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. №	Ответственные за ПБ и ГО и ЧС	Бюджет	Ежеквартально

32	Поддержание противопожарного режима	390 и др.	Администрация школы	Бюджет	В течение года
33	Обеспечение охраны и приведение системы безопасности школы согласно требованиям		Администрация школы	Муниципальные программы финансирования Бюджет	В течение года

Приложение №5  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

**Нормы<sup>2</sup> обеспечения работников специальной одеждой,  
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

Рабочее место по СОУТ	Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	23 <sup>3</sup>	шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
	Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1
	Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
	Куртка на утепляющей прокладке	* <sup>4</sup>	шт.	1 на 1,5 года
	Брюки на утепляющей прокладке		шт.	1 на 1,5 года
	Валенки с резиновым низом или ботинки		пара	1 на 2 года

<sup>2</sup>На основании Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

<sup>3</sup>приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

<sup>4</sup>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 N 70 (ред. от 17.12.2001) «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики»

	кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском			
	Костюм для защиты от вредных биологических факторов	Примечание 7 Дополнительно	шт.	1 на 3 года
	Головной убор утепленный	Примечание 1б Дополнительно	шт.	1 на 2 года
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		Комплект	1 на 1,5 года
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		пара	3
	Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	Примечание 1ж	шт.	1 на 2 года
Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	30	шт.	1
Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	32	шт.	1
	Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
Художник-оформитель, маляр, штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	40	шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	1
	Головной убор		шт.	1
	Перчатки с полимерным покрытием		пара	6

	Перчатки с точечным покрытием		пар	6
	Щиток защитный лицевой или		шт.	до износа
	Очки защитные		шт.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа
Лаборант физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	62	шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
	Перчатки с полимерным покрытием		пара	12
	Очки защитные		шт.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа
Лаборант, учитель химии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	66	шт.	1
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		шт.	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием или		пара	12
	Перчатки с точечным покрытием		шт.	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
	Очки защитные			до износа

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	135	шт.	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1
	Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
	Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском		пара	1 на 2 года
	Костюм для защиты от вредных биологических факторов		шт.	1 на 3 года
	Головной убор утепленный		шт.	1 на 2 года
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		Комплект	1 на 1,5 года
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		пара	3
	Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды		шт.	1 на 2 года
	Щиток защитный лицевой или		шт.	до износа
	Очки защитные		шт.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа

	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		шт.	1
	Сапоги резиновые с защитны мподноском		пара	1
Сторож (вахтер)	Перчатки с полимерным покрытием	171	пара	12
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или		шт.	1
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		шт.	1
Уборщик служебных помещений	Перчатки с полимерным покрытием	19	пара	6
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или		шт.	1
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений		шт.	1
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	60	шт.	1
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		комплект	1
Учитель технологии (девочки)	Нарукавники из полимерных материалов	162	шт.	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	6

	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или		шт.	1
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		комплект	1
Учитель технологии (мальчики)	Фартук из полимерных материалов с нагрудником		шт.	2
	Сапоги резиновые с защитным подноском		пара	1
	Перчатки с полимерным покрытием или		пара	12
	Перчатки с точечным покрытием		шт.	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	2
	Щиток защитный лицевой или		шт.	до износа
	Очки защитные		шт.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа

### **НОРМЫ<sup>5</sup> БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Количество на 1 работника в месяц
<b>Дворник</b>		
<b>I. Защитные средства</b>		

<sup>5</sup>Приложение №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (ред. от 20.02.2014)

Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
Набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год. <sup>6</sup>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Рабочий КОиРЗ</b>		
<b>I. Защитные средства</b>		
Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
<b>I. Защитные средства</b>		
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

<sup>6</sup>Примечание 7 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

		устройствах)
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>		
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	100 мл
<b>Сторож (вахтер)</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Учитель, лаборант химии</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Гардеробщик</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Лаборант физики</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Завхоз</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Библиотекарь</b>		

<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Учитель технологии (мальчики и девочки)</b>		
<b>II. Очищающие средства</b>		
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>Художник - оформитель, маляр, штукатур</b>		
<b>I. Защитные средства</b>		
Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах <sup>7</sup> 1 и 2	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>		
Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, клеи, и т.д.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>		
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы лаками и красками, с водой и водными растворами, растворами цемента, извести и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	100 мл

<sup>7</sup>Приложение №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (ред. от 20.02.2014)

Приложение №6  
к Коллективному договору  
между работодателем и работниками  
МБОУ СОШ №1  
с углубленным изучением  
отдельных предметов

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,  
которые работодатель принимает по согласованию с профкомом**

1. Коллективной договор МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов.
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов (ст. 190 ТК РФ).
3. Графики сменности (ст. 103 ТК РФ).
4. Положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ).
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на повышенную оплату труда (ст. 147 ТК РФ).
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ).
9. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов (ст. 135 ТК РФ).
10. Положение о стимулирующих выплатах (ст. 135 ТК РФ).
11. Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
12. Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
13. Графики отпусков (ст. 135 ТК РФ).
14. Положение о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании работников (ст. 196 ТК РФ).
15. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников (ст. 196 ТК РФ).
16. Приказы о поощрении работников за труд (ст. 191 ТК РФ).

17. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ).
18. Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
19. Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ).
20. Тарификационные списки, установление учебной нагрузки.
21. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников школы.
22. Положение об аттестации руководителей II и III уровней.
23. Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.