

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Комсомольская гимназия им. Б.Басангова»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Комсомольская гимназия имени Баатра Басангова»

на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МКОУ «Комсомольская гимназия им. Б.Басангова»

« 30 » августа 2020г. (протокол № 1)

От работодателя:

Директор МКОУ
«Комсомольская гимназия
им. Б.Басангова»

Ошибант-1 Баттравч 441
(подпись, Ф.И.О.)

« 1 » 09 2020г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Комсомольская гимназия
им. Б.Басангова»

Алтан - Гурдун Боред 141
(подпись, Ф.И.О.)

« 31 » 08 2020 г.

Коллективный договор прошел регистрацию
Регистрационный № 1 от « 21 » октября 2020г.

Зав. глав. сектор. управления ЧМО Боред М
Должность (Ф.И.О.) МВ



Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ «Комсомольская гимназия имени Баатра Басангова».

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) – Эрдни-Горяевой Людмилы Мангутовны; работодатель в лице его представителя – директора Батыревой Марины Ивановны.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;

- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

1.19. Срок действия настоящего договора с «1» сентября 2020 г. по «1» сентября 2023г.

II. Права и обязанности работодателя, работников.

2.1. «Работники» обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (**приложение 1**), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

2.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.6. Бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других «Работников».

2.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у «Работодателя».

2.1.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба «Работодателю», его имуществу и финансам.

2.1.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.11. Содержать свое рабочее время, оборудования, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории «Работодателя», соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.12. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий «Договора» «Работодателем».

2.2. «Работодатель» обязуется:

2.2.1. Обеспечивать «Работникам» необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

- 2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- 2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания «Работников» и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.
- 2.2.5. Обеспечивать «Работников» обусловленной трудовыми договорами работой.
- 2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, «Договором», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- 2.3. «Работники» имеют право:
- 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и «Договором».
- 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
- 2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категория «Работников»), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.6. На информацию об исполнении «Договора» и контроле за исполнением «Договора».
- 2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ.
- 2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.4. «Работодатель» вправе:
- 2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с «Работниками» в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, «Договором» и трудовыми договорами.
- 2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры
- 2.4.3. Поощрять «Работников» за добросовестный эффективный труд.
- 2.4.4. Требовать от «Работников» исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу «Работодателя» и других «Работников», соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- 2.4.5. Привлекать «Работников» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.4.6. Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующим их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

III. Трудовой договор

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мотивированного мнения профкома. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

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

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ч.2, 3 ст.72. ТК РФ:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.11. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся воспитанников), изменением количества часов работы по учебному

плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т. д. В течение учебного года изменений обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

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

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

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет.

5.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

VI. Рабочее время и время отдыха

б. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 133 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в следующих случаях:

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

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

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

6.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков и дополнительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.11. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье до 3 дней;

- для проводов детей в армию до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим инвалидам до 30 календарных дней в году;
- по заявлению одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 дней;

6.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

6.13. Общим выходным днем является воскресенье. Перед праздниками предоставлять сокращенный рабочий день.

6.13.1. Установить сменный график работы следующим сотрудникам:

- сторожам,
- операторам котельной.

6.14. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ - 7 календарных дней (**Приложение 7**).

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (**Приложение 4**).

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более чем 20 минут после их окончания. Время дежурства включается в рабочее время педагога.

6.17. По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально рабочему времени.

VII. Оплата и нормирование труда

7. В области оплаты труда Стороны договорились:

7.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

7.1.1. По заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке РФ согласно ст. 136 ТК РФ.

7.2. «Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников. Отраслевая система оплаты труда включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также компенсационные и стимулирующие выплаты». (**Приложение 3**).

7.3. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда начисляются Положением об оплате труда школы (**Приложение 2**).

7.4. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

7.5. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

7.6. Обеспечить доплаты за работу в особых климатических условиях работникам школы повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 20%.

7.7. Работодатель обязан:

- извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
- своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
- согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка - 15 и 30 числа каждого месяца.

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

VIII. Гарантии и компенсации.

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.4. Организует в учреждении общественное питание (места для приема пищи).

8.5. Оказывает материальную помощь из стимулирующего фонда:

- в связи со сложившимся трудным материальным положением в семье;
- на лечение сотрудников;
- на лечение детей сотрудников;
- на продолжительное лечение после операционного вмешательства или продолжительного заболевания

IX. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

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

9.1.1. Обеспечить наличие аптечки в кабинетах повышенной травмоопасности: химии, информатики, физики, технологии, спортивный зал.

9.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку рабочих мест не реже 1 раза в 5 лет и по ее результатам осуществлять работы по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.1.2.1. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам заполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать обучение всех сотрудников школы по вопросам охраны труда. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение 5**), а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение 6**).

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

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

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (**Приложение 8**). В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.1.12. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.1.13. Обеспечивать выполнение Правил противопожарной безопасности; осуществлять контроль над соблюдением противопожарного режима всеми работниками школы; обеспечивать разработку и утверждение плана эвакуации и порядка оповещения людей, а также обязанности и действия работников школы на случай возникновения пожара.

9.1.14. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере 35, 0 тысяч рублей.

9.1.15. В целях повышения заинтересованности работников в улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, участвовать в проводимых республиканских и районных смотрах-конкурсах на лучшую организацию охраны труда, лучшего специалиста по охране труда.

9.1.16. Предоставляет гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам в соответствии с классом условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении на основе ТК РФ. (**приложение №7**)

9.2. Профком обязуется: организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. Обязанности работников:

10.1 В целях обеспечения требования охраны труда работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. 6 п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также п. 1, п. 2. ст. 336 ТК РФ и ст. 373 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ)

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

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 - 163 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам (**Приложение 9**) и суде.

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

11.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении членов коллектива. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения курсов повышения квалификации работников.

11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

XII. Контроль выполнения коллективного договора

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план совместных мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор МБОУ
«Адыковская СОШ
имени Г.Б.Мергульчиева»

_____/Манджиева М.Х./
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б.Мергульчиева»

_____/Ичкеева В.Ю./
(подпись Ф.И.О.)

**Правила
внутреннего трудового распорядка
для работников МБОУ
«Адыковская средняя
общеобразовательная школа имени Г.Б.
Мергульчиева»**

I. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с Трудовым законодательством и уставом образовательного учреждения.

- 1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие правила вывешиваются в ОУ на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», уставом ОУ.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под расписку.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:
 - 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;
 - документ об образовании;
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
 - справка об отсутствии судимости.
- 2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:
 - Устав ОУ;
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
 - должностная инструкция;
 - иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.
- 2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.
- 2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.
- 2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

- 2.9. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.
- 2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.
- 2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.
- 2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
- 2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, Почетные звания, государственные и ведомственные награды.
- 2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

III. Права и обязанности работодателя

- 3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является единоличным исполнительным органом.
- 3.2. Администрация ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- 3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ОУ положением.
- 3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся ОУ.
- 3.5.1.1. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.5.1.2. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
- о перспективах развития ОУ;

- об изменениях структуры, штатов ОУ;
 - о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.
- 3.6. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ОУ.
- 3.7. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

IV. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность ОУ;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества ОУ, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися, обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;

- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ОУ.

V. Рабочее время, время отдыха и его использование

- 5.1. В ОУ в зависимости от учебного плана устанавливается 5-дневная и 6- дневная рабочая неделя. (Приказ Минобразования России от 11.05.2016 г. №536).
- 5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. За 20 минут до начала занятий работники школы должны быть на своем рабочем месте, т.е. в классе. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.
- 5.3. Для следующих категорий работников: руководитель, заместители, завхоз, повар - устанавливается ненормированный рабочий день.
- 5.4. Расписание занятий составляется администрацией ОУ, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
- 5.5. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Учебную нагрузку работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мнения работника и трудового коллектива. При этом, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки, который составляет не менее 18-20 часов в неделю и не должен превышать число часов, соответствующих полутора ставкам. Неполная учебная нагрузка возможна только при согласии работника, которое должно быть выражено в письменной форме.
- 5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.
- 5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.
- 5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.
- 5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.
- 5.11. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 и 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.
- 5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и

организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

- 5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.14. Учет рабочего времени организуется ОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работник в случае болезни своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.
- 5.15. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:
 - изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - удалять учащихся с уроков;
 - курить в помещении ОУ;
 - отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
 - отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
 - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

VI. Меры поощрения и взыскания

- 6.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утверждаемым Советом ОУ.
- 6.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения:
 - объявление благодарности;
 - награждение Почетной грамотой;
 - представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
 - премия за конкретный вклад;
 - памятный подарок.
- 6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.
- 6.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.
- 6.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 6.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 6.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОУ, за

исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

- 6.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 6.11. 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.
- 6.12. 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.
- 6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 6.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 6.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Приложение №2

к Коллективному договору

От работников:

Председатель первичной
имени Г.Б. Мергульчиева»
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____/Ичкеева В.Ю./

От работодателя:

Директор МБОУ «Адыковская СОШ

_____/Манджиева М.Х./

**Положение
об оплате труда работников**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Адыковская средняя общеобразовательная школа имени Г.Б. Мергульчиева», повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами, в соответствии с постановлением Администрации Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия №178 от 1.07.2016 г.

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

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;

- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательного учреждения являются:

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

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

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

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

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

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

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

1.6. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Адыковская средняя общеобразовательная школа имени Г.Б. Мергульчиева», организация образовательного процесса в которой осуществляется за счет средств республиканского бюджета, бюджета Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- отдельные вопросы оплаты труда.

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

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников организации работодатель обеспечивает:

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

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

1.13. Образовательное учреждение, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. ОТ образовательной организации включает в себя:

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

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

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

2.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	7392
3 квалификационный уровень	Воспитатель	7623
4 квалификационный уровень	Учитель	7854

2.2.2.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

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

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

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

где

O - месячный должностной оклад;

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

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

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

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

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4412

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Лаборант	5100
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5450

2.2.3.1 Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий; оператор котельной; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; слесарь; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дворник	3505

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	Водитель	5045

2.2.3.2. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательного учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, устанавливаются согласно постановлению Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016 года №157 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Республики Калмыкия»:

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5700

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным настоящим постановлением.

2.2.3.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательного учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, устанавливаются согласно постановлению Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016 года №158 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Калмыкия»:

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства ведущего звена»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
	Библиотекарь	6337

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным настоящим постановлением.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с отделом образования администрации Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

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

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

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

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

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

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

2.8. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 30 процентов для учреждения общего образования.

III. Порядок и условия оплаты труда, должностные оклады руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей

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

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

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

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, показатели и порядок отнесения учреждения к III группе по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с распоряжением Правительства Республики Калмыкия от 20 июля 2015 г. № 235-р.

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается не чаще 1 раза в год отделом образования, на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов работы учреждения в соответствии с установленными показателями отнесения муниципального учреждения к группам по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на 2 года.

На период проведения работ по капитальному ремонту руководителю сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.3.1 Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

3.3.1.1 Общеобразовательные учреждения:

Объем деятельности общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении (человек)	более 800	40
		301-800	30
		51-300	20
		до 50	10
2	Площадь помещений зданий, сооружений (кв. м.)	свыше 5000	15
		3001-5000	10
		1400-3000	5
3	Наличие учебного хозяйства, земельных участков площадью (кв. м.)	свыше 10000	15
		6001-10000	10
		3100-6000	5
4	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения (единиц)	более 6	15
		4-6	10
		2-3	5

Общеобразовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация по сумме баллов			
	I	II	III	IV
Общеобразовательные учреждения	свыше 50	41-50	21-40	до 20

3.3.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

3.3.2.1. Общеобразовательные учреждения

Группы по оплате труда руководителей	Рекомендуемый должностной оклад руководителя, рублей
I	25116
II	21840
III	19656
IV	15834

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании распоряжения учредителя.

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия от 6 ноября 2008г. № 491 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Черноземельского района и органах исполнительной власти Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Черноземельского района и органах исполнительной власти Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия»:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство методическими объединениями.

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

Перечень работ	Размер выплат рублей в месяц
1. Учителям, преподавателям или иным педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): а) в классах (группах) не менее установленной наполняемости; б) для классов, наполняемость которых меньше установленной, пропорционально численности обучающихся исходя из норматива	2000 руб. на 1 учащегося 80 рублей

2. Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей, учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, по математике, по иностранному языку, информатике.	600 руб.*
3. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, методическими объединениями	500 руб.

Примечания.

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

Выплаты компенсационного характера не образуют нового должностного оклада и устанавливаются за фактически отработанное время.

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

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

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

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

- все виды выплат по среднему заработку;
- материальная помощь;
- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Главы Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия от 6 ноября 2008г. № 489 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Черноземельского района и органах исполнительной власти Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Черноземельского района и органах исполнительной власти Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия»:

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

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

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательного учреждения, педагогам дополнительного образования по национальной культуре устанавливается надбавка в размере 15%.

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

- за второй класс — 10 процентов к окладу;
- за первый класс — 25 процентов к окладу.

5.3 Выплаты за выслугу лет.

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

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

- от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет – 30% от должностного оклада (ставки).

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя учреждения в пределах финансирования из бюджета, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

5.5. Надбавка за наличие квалификационной категории медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10%;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 20%;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30%;

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских работников в должности, соответствующей специальности по которым им присвоена квалификационная категория. Надбавки за квалификационную категорию устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

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

5.7. Денежные выплаты отдельным категориям работников казённых учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия и органа местного самоуправления.

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников учреждений Черноземельского района в сферах образования осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением администрации Черноземельского районного муниципального образования от 13 мая 2014 года №181 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений», разработанного на основании Положения, утвержденного Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 г. № 125 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия».

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

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом образования администрации Черноземельского районного муниципального образования Республики Калмыкия.

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

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения равен 3.

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

Порядок проведения тарификации педагогических работников

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

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

8.2. Месячный оклад педагогических работников учреждений (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышений, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется основной месячный оклад:

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

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

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

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

8.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

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

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

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

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

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

8.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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

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

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

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

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

8.7.1. Для определения стажа педагогической работы учитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

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

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

	обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы
--	---

Примечание.

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

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

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – 1 день военной службы за 2 дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных выше;

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

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

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

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

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

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

- мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

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

8.7.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Адыковская
СОШ имени Г.Б.Мергульчиева»

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Адыковская
СОШ имени Г.Б.Мергульчиева»

Перечень

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

Наименование работ	Размер выплат, %% к ставке (окладу)
За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам, непосредственно занятым с такими детьми	20

к Коллективному договору

Согласовано:

Утверждено:

Председатель первичной
имени Г.Б. Мергульчиева»
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

Директор МБОУ «Адыковская СОШ

_____/Ичкеева В.Ю./

_____/Манджиева М.Х./

**Положение
о выплатах компенсационного и стимулирующего характера**

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определённых по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ). Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей

работника, производится за:

осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство методическими объединениями.

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

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

Примечания.

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

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

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

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- г) денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):
 - СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 15 %;
 - Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10 %.

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

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

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

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

- за второй класс — 10 процентов к окладу;
- за первый класс — 25 процентов к окладу.

3. Выплаты за выслугу лет.

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

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательном учреждении в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет – 30% от должностного оклада (ставки).

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5. Надбавка за наличие квалификационной категории медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 10%;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 20%;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30%;

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских работников в должности, соответствующей специальности, по которым им присвоена квалификационная категория. Надбавки за квалификационную категорию устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

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

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:
Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Манджиева М.Х./

Перечень

должностей с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и имеющих на право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1.	Директор	14
2.	Заместители	10
3.	Завхоз	4
4.	Повар	4

Согласовано:

Председатель первичной

профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:

Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Манджиева М.Х./

Перечень

должностей работников, имеющих право на обеспечение
спецодеждой и средствами индивидуальной защиты:

№	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи в год (единицы, комплект)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Учитель химии	халат хлопчатобумажный	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г. п.37
		фартук прорезиненный с нагрудником	1	
		перчатки резиновые	2 пары	
		очки защитные	до износа	
		Респиратор	1	
2	Повар	колпак или косынка хлопчатобумажная	3	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.122
		костюм хлопчатобумажный	3	
		передник хлопчатобумажный	3	
3	Рабочий по кухне	фартук резиновый с нагрудником	1	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.60
		перчатки резиновые	2 пары	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию помещения	халат хлопчатобумажный (или халат из смешанных тканей)	1	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.135
		перчатки резиновые	2 пары	

5	Электромонтер	полукомбинезон из смешанных тканей	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г п.91
		галоши или боты диэлектрические	Дежурный	
		перчатки диэлектрические	Дежурные	

Согласовано :

Председатель первичной

профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:

Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Манджиева М.Х./

Перечень

должностей работников, имеющих право на обеспечение
моющими и обезвреживающими средствами:

1. Учитель химии
2. Учитель технологии
3. Повар
4. Рабочий по кухне
5. Рабочий по комплексному обслуживанию помещения

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	100 мл
3	Защитный крем для рук гидрофобного действия	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
4	Очищающая паста для рук	При работе с лаками, красками, смолами.	200 мл

5	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: лаками, красками; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия.	100 мл 100 мл
---	---	--	----------------------

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:

Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Манджиева М.Х./

Перечень

должностей работников, работающих во вредных условиях и
имеющих право на дополнительный отпуск по результатам специальной оценки труда:

п/п	Наименование профессий, должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
1.	Повар	7

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)

п/п	Должность работника	Продолжительность ежедневной работы (смены) в часах
-	-	-

Согласовано:
Председатель первичной

Утверждено:
Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

профсоюзной организации

МБОУ «Адыковская СОШ

имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Ичкеева В.Ю./

_____ /Манджиева М.Х./

Соглашение по охране труда

Администрация МБОУ «Адыковская СОШ имени Г.Б. Мергульчиева» в лице директора школы Манджиевой Марии Халгаевны, совместно с профсоюзной организацией Школы, в лице председателя Ичкеевой Валентины Юрьевны и ответственного по охране труда Санзыровой Елены Григорьевны заключили настоящее соглашение по охране труда на 2019-2022 годы (далее - Соглашение)

1. Общие положения

Данное Соглашение – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Школе.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзной организацией. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и профсоюзной организацией Школы.

2. Обязательства администрации

- обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации;

- для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда;

- своевременно проводить обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней;

- обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете школы;

- осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе;

- изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у школы выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение уполномоченного по вопросам охраны труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка;
- при наличии соответствующих средств школы и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.;
- выполняет к 01.10 текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время;
- обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений;
- содержит в порядке территории школы, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта;
- не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда;
- обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

3. Обязательства профсоюзной организации

- заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на учебный год с последующей пролонгацией.
- осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
- проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
- принимает участие в работе комиссии по принятию Школы к новому учебному году.
- участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
- участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.
- контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу Школы.
- организует сбор предложений для проекта Соглашения и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
- проверяет ход выполнения Соглашения.

4. Взаимные обязательства администрации и профсоюзной организации

- осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.
- выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников Школы

Директор Школы: _____ Манджиева М.Х.
 Председатель профсоюзной организации: _____ Ичкеева В.Ю
 Ответственный по охране труда: _____ Санзырова Е.Г

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2019-2022 годы

№ п.п.	Наименование мероприятия	Стоимость выполнения мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
					Количество работающих, которым улучшены условия труда	Количество работающих, высвобождённых от тяжёлых физических работ		
						Всего	в т.ч. женщин	всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Организационные мероприятия								
1	Проведение специальной оценки условий труда работников	7500,0	до октября 2020	Директор	4	4		
2	Обучение на курсах по ОТ		1 раз в 3 года	Директор	2	2		
3	Обучение и проверка знаний по ОТ			Директор				
4	Организация и проведение административно –		2 раза в год	Директор Комиссия				

	общественного контроля							
5	Организация, обновление уголка по охране труда.		по мере необходимости	Завхоз				
6	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда		по мере необходимости	Директор				
II. Технические мероприятия								
1	Испытание спортивного оборудования в спортивном зале.	-	август	Директор				
2	Проверка освещённости всех помещений школы	-	август	завхоз				
3	Обрезка деревьев в на территории школы	-	в течение года	завхоз				
4	Замена линолеу		2021	завхоз				

	ма в кабинетах							
5	Приобретение вытяжного шкафа для кабинета химии и лаборатории	-	-	-	-	-		
6	Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы	-	сентябрь	завхоз				
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия								
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников		1 раз в год	директор	35	28		
2	Укомплектование медикаментами и аптек первой помощи		1 раз в год	медсестра				

	нской помощи								
3	Вакцинация сотрудников школы против гриппа		октябрь	медсестра	35	28			
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты									
1	Приобретение технических халатов	8000	по мере необходимости	Завхоз	8	7			
2	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток	1000	1 раз в квартал	Завхоз	9	7			
3	Приобретение моющих и обеззараживающих средств	3000	в течение года	Завхоз	8	8			
V. Мероприятия по пожарной безопасности									
1	Проверка средств пожаротушения	-	по мере необходимости	завхоз					
2	Перезарядка огнетушителей	2000	июнь	завхоз					
3	Приобретение								

	огнетушителей							
4	Обновление инструкций и план-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	3000	август	кл руководители, зав. кабинетами, завхоз				
5	Проведение тренировок по эвакуации всего персонала на случай ЧС	-	1 раз в четверть	зам. по УВР, ВР				
6	Проверка дымоходов и вентиляционных систем	-	сентябрь	завхоз				

Согласовано:
Председатель первичной

профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:
Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»

_____ /Манджиева М.Х./

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам

Настоящее Положение о Комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) устанавливает порядок образования и работы КТС, процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, исполнения решений КТС.

Положение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов. При возникновении противоречий между нормами действующего законодательства и настоящего Положения последние являются недействительными.

1. Общие положения

1.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

1.2. Комиссия по трудовым спорам – орган несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем. Спор рассматривается по обращению работника. Стороны спора, в случае обращения работника в КТС, соблюдают порядок рассмотрения спора, установленный настоящим Положением, и выполняют решение КТС.

Рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, работник может обратиться в суд, минуя комиссию.

Работник, работодатель или профессиональный союз, защищающий интересы работника, также могут обратиться в суд в случае не согласия с решением комиссии по трудовым спорам.

2. Компетенция КТС

2.1. КТС рассматривает споры:

о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, а также всего договора в целом;

- о неправильных или неточных записях в трудовой книжке, об исправлении или дополнении этих записей;
- о переводе на другую работу;
- об изменении существенных условий труда;

- об оплате труда (в том числе о праве на премию и о размере премии);
- о дисциплинарных взысканиях, наложенных на работника;
- об отстранении от работы (должности), о допуске к работе;
- о нарушении прав работника на безопасные условия труда;
- о предоставлении компенсаций работнику, занятому на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- о материальной ответственности работника и взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба;
- об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты;
- о нарушении прав работника на получение отпуска;
- о предоставлении работнику социально-трудовых льгот и гарантий;
- об исчислении трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков;
- другие индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением споров по вопросам, разрешение которых Федеральными законами отнесено к исключительной компетенции суда или иных органов.

2.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, а также в случае, если работодатель (уполномоченные им лица) уклоняются от их проведения.

3. Состав и порядок образования КТС

3.1. КТС состоит из равного числа представителей работников и работодателя. Состав КТС определяется в установленном настоящим Положением порядке.

3.2. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников.

Представители работников в КТС также могут делегироваться профсоюзной организацией, иным представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников. Если общее собрание работников не утверждает кандидатуры делегированных представителей, их полномочия прекращаются, собрание избирает других членов КТС.

3.3. Представители работодателя назначаются распоряжением (приказом) руководителя организации.

3.4. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

3.5. В случае выбытия одного или нескольких членов КТС, новые члены избираются на оставшийся срок в соответствии с установленным настоящим Положением порядком.

3.6. По решению общего собрания работников организации возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе КТС.

3.7. По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Комиссия по трудовым спорам организации не вправе вмешиваться в деятельность КТС подразделения, контролировать ее. Спор, рассмотренный в КТС структурного подразделения, в случае спора переходит сразу в суд, исключая его рассмотрение в КТС организации.

3.8. Организационно-техническое и финансовое обеспечение деятельности КТС

осуществляется работодателем.

3.9. Все возможные споры, связанные с образованием и деятельностью КТС, возникающие между работниками и работодателем, разрешаются в соответствии с нормами действующего законодательства.

4. Права и обязанности членов КТС

4.1. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- запрашивать и знакомиться с материалами, имеющимися и представляемыми в КТС, принимать по ним решения;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать запросы лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС.

4.2. Член КТС не имеет права участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника).

4.3. Председатель КТС организует ее работу и руководит ею, ведет заседание КТС. На него возлагается подготовка и созыв очередного заседания КТС, вызов (при необходимости) свидетелей, экспертов и иных лиц, которые могут способствовать правильному разрешению возникшего спора.

4.4. Прием, регистрация заявлений в журнале учета заявлений работников, ведение протоколов заседаний и оформление решений КТС входит в обязанности секретаря КТС.

4.5. Заседания КТС могут проводиться как в рабочее, так и во вне рабочее время в зависимости от достигнутого между работодателем и работниками соглашения.

5. Порядок обращения в КТС

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5.2. Обращение работника в КТС составляется в форме письменного заявления, которое должно содержать:

- наименование организации и его структурного подразделения;
 - фамилию, имя, отчество, должность (профессию) по месту основной работы, почтовый адрес места жительства заявителя;
 - существо спорного вопроса и требования заявителя;
 - обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
 - перечень прилагаемых к заявлению документов;
 - личную подпись заявителя и дату составления заявления.
- Прием заявлений в КТС производится секретарем комиссии в помещении школы в дни рабочие дни с 9.00 ч. до 17.00 часов.

5.3. Если заявление не содержит конкретных требований или они изложены так, что их рассмотрение невозможно, или к заявлению не приложены соответствующие документы, не дан перечень прилагаемых документов, председатель КТС или лицо, его заменяющее, выносит определение, в котором указывает на недостатки, которые должен устранить заявитель. В этом же определении устанавливается срок для устранения указанных недостатков. Если недостатки в указанный срок устранены, заявление принимается к производству КТС. Если в указанный срок недостатки не устранены, заявление возвращается заявителю со всеми поступившими документами.

5.4. Любое заявление, даже если оно подано позже трехмесячного периода, должно быть принято и зарегистрировано в КТС. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока подачи заявления КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

6. Порядок рассмотрения трудового спора

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

6.2. В период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС организует сбор всех необходимых документов, вызов на заседание свидетелей, специалистов, представителя профсоюзной организации. Вызов специалистов на заседание может проводиться как по инициативе КТС, так и по ходатайству сторон.

6.3. КТС заблаговременно извещает работника, работодателя, приглашаемых свидетелей и специалистов о времени рассмотрения поступившего заявления.

6.4. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6.5. Присутствие на заседании КТС подавшего заявление работника (его представителя) обязательно. Рассмотрение спора в отсутствие работника (его представителя) допускается при наличии его письменного заявления.

6.6. При неявке работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок. При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание, КТС рассматривает спор без их участия.

6.8. По требованию КТС руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы и расчеты.

6.9. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем.

6.10. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС разногласия между работником и работодателем были урегулированы либо работник отказывается от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения оформляется протоколом, который подписывается председателем КТС и работником.

7. Решение КТС

7.1. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Если член КТС не согласен с принятым решением, он вправе изложить в протоколе свое особое мнение.

7.2. Решение КТС основывается на нормах действующего законодательства, иных федеральных, а также локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре. В решениях по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся работнику. Если при подсчете денежной суммы допущена ошибка, и в результате спор остается неразрешенным, КТС вправе вернуться к рассмотренному спору для уточнения суммы, подлежащей взысканию.

7.3. В решении КТС указываются:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- даты обращения в КТС и рассмотрения спора;
- существо (предмет) спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его правовое обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

7.4. Заверенные копии решения КТС в трехдневный срок со дня принятия решения вручаются работнику и руководителю организации. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

7.5. Решение КТС хранится в организации 3 года.

8. Исполнение решения

8.1 Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

8.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом .

8.3. В удостоверении указывается:

- полное наименование КТС;
 - спор, по которому было выдано удостоверение, и его номер;
 - дата принятия решения КТС;
 - фамилия, имя, отчество взыскателя - работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы; наименование и юридический адрес организации-должника (работодателя);
 - существо решения по спору;
 - дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению

8.4. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС и ю КТС.

8.5. Выданное КТС удостоверение должно быть предъявлено работником для принудительного исполнения в службу судебных приставов не позднее трех месяцев со дня получения удостоверения.

8.6. При потере удостоверения по заявлению работника выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании КТС в присутствии работника и представителя работодателя.

8.7. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный (десятидневный со дня вручения копии решения) срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

9. Обжалование решения

9.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

9.2. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии

Приложение № 10
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Ичкеева В.Ю./

Утверждено:
Директор МБОУ «Адыковская СОШ
имени Г.Б. Мергульчиева»
_____ /Манджиева М.Х./

**Программа «Нулевой травматизм»
МБОУ «Адыковская средняя общеобразовательная школа имени Г.Б.
Мергульчиева»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящая программа «Нулевой травматизм» (далее – Программа) разработана в соответствии с подпрограммой «Улучшение условий и охраны труда в Республике Калмыкия на 2013-2020 годы» государственной программы «Содействие занятости населения и улучшение условий, охраны труда в Республике Калмыкия на 2013-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Республики Калмыкия от 10.06.2013 № 286.

1.2. Программа устанавливает общий порядок разработки мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда в МБОУ «Адыковская средняя общеобразовательная школа имени Г.Б.Мергульчиева»

2. Цели разработки программы «Нулевой травматизм»

- 2.1. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочих местах.
- 2.2. Предотвращение несчастных случаев на производстве.
- 2.3. Обеспечение соответствия оборудования и процессов производства государственным нормативным требованиям по охране труда, пожарной безопасности.

3. Задачи внедрения Программы

- 3.1. Снижение рисков несчастных случаев на производстве.
- 3.2. Внедрение системы управления профессиональными рисками.

4. Принципы Программы

- 4.1. Приоритет жизни работника и его здоровья.
- 4.2. Ответственность руководителей и каждого работника за безопасность и соблюдение всех обязательных требований охраны труда.
- 4.3. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда.
- 4.4. Оценка и управление рисками во время образовательной деятельности.
- 4.5. Непрерывное обучение и информирование работников по вопросам охраны труда.

5. Основные направления Программы

- 5.1. Реализация скоординированных действий.
 - 5.1.1. Обеспечение соответствия образовательной деятельности законодательным нормативным требованиям по охране труда и пожарной безопасности.
 - 5.1.2. Обеспечение безопасности работника на рабочем месте.
 - 5.1.3. Использование механизма частичного финансирования предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет средств

страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4. Проведение специальной оценки условий труда.

5.1.5. Развитие санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.6. Приобретение и выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.7. Проведение дней охраны труда, совещаний и иных мероприятий по вопросам охраны труда.

5.1.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

5.1.9. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

5.1.11. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

5.1.12. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

5.1.13. Проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрение их результатов, выработка предложений по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.1.14. Привлечение к сотрудничеству в вопросах улучшения условий труда и контроля за охраной труда членов трудовых коллективов – через обеспечение работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

5.2. Перечень мероприятий, сгруппированных в соответствии с основными направлениями Программы, с указанием объемов финансирования, представлено в Приложении.

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
по реализации программы "Нулевой травматизм»**

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный
I	Совершенствование нормативно-правовой базы в области охраны труда в организации		
1.1	Анализ информации о состоянии условий и охраны труда в организации	директор	сентябрь, декабрь
1.2	Систематизация информации о состоянии условий и охраны труда в организации	директор	постоянно
1.3	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (далее – НПА по охране труда)	директор	август, сентябрь
1.4	Составление перечня имеющихся НПА по охране труда	директор	май
1.5	Анализ и актуализация действующих локальных нормативных актов по охране труда	директор	май
1.6	Пересмотр и актуализация должностных инструкций (должностных регламентов)	зам. по УВР	по мере необходимости
1.7	Пересмотр и актуализация инструкций по охране труда для работников в соответствии с должностями, профессиями или видами выполняемых работ.	зам. по УВР	по мере необходимости
II	Превентивные меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Непрерывная подготовка работников по охране труда.		
2.1	Назначение ответственного за организацию работы по охране труда в ОУ	директор	январь
2.2	Создание и обеспечение деятельности комиссии по охране труда	директор	январь
2.3	Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах	комиссия	2 раза в год
2.4	Проведение совещаний по охране труда	завхоз	сентябрь, январь
2.5	Оборудование (обновление) уголка по охране труда	завхоз	по мере необходимости
2.6	Использование средств Фонда социального страхования РФ на финансирование предупредительных мер на снижение производственного травматизма и профессиональных	профком	по мере необходимости

	заболеваний		
2.7	Обучение по охране труда	директор	1 раз в 3 года
2.8	Проведение вводного инструктажа	завхоз, зам. по УВР	при приеме на работу
2.9	Проведение первичного инструктажа на рабочем месте	завхоз, зам. по УВР	
2.10	Проведение повторного инструктажа	завхоз, зам. по УВР	август, январь
2.11	Проведение внепланового инструктажа	завхоз, зам. по УВР	по мере необходимости
2.12	Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	медсестра	октябрь, апрель
2.13	Осуществление контроля за соблюдением работниками требований охраны труда	директор	постоянно
2.14	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).	завхоз	по мере необходимости
2.15	Медицинские осмотры (обследования) работников.	медсестра	май, август
2.16	Заключение договора с медицинской организацией на проведение медицинских осмотров.	директор	май
2.17	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем	завхоз	по мере необходимости
2.18	Соблюдение норм естественного и искусственного освещения на рабочих местах	завхоз	постоянно
III	Специальная оценка условий труда работающих в организации		
3.1	Проведение специальной оценки условий труда.	директор	1 раз в 5 лет
3.2	Реализация мероприятий, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда.	завхоз	по результатам СОУТ
3.3	Установка (или замена) предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении газо- и энергоснабжения и последующем его восстановлении.	завхоз	по мере необходимости
3.4	Оборудование кабинетов аптечками с наборами препаратов для оказания первой помощи.	завхоз	январь
3.5	Нанесение на производственное оборудование, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты	завхоз	по мере необходимости

	сигнальных цветов и знаков безопасности.		
IV	Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда		
4.1	Информирование работников по актуальным вопросам охраны труда посредством размещения актуальной информации в общедоступных местах.	завхоз, профком	постоянно
4.2	Организация и проведение семинаров, конференций, круглых столов, посвященных Всемирному дню охраны труда	профком	постоянно
4.3	Участие в республиканских и районных конкурсах по охране труда.	профком	согласно положению о конкурсах
V	Профилактические мероприятия, направленные на сохранение здоровья на рабочих местах		
5.1	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.		
5.1.1	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	администрация школы, профком	согласно плану работы школы
5.1.2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	завхоз	по мере необходимости
5.1.3	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.	администрация школы	по мере необходимости
5.2	Включение вопроса «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в программы проведения инструктажей по охране труда.	зам. по УВР	Постоянно

