

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средняя общеобразовательная школа с. Прибельский

на 2015 – 2017 год(ы)

От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения


(подпись, Ф.И.О.)

Дата 12.02.2016

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения


(подпись, Ф.И.О.)

Дата 12.02.2016

М.П.



Коллективный договор прошел регистрацию в
Кармаскалинском (райкоме) Профсоюза

Регистрационный № 3 от «15» 02 2016г.

Председатель территориальной
профсоюзной организации

(Ф.И.О.)

М.П.


Загитова К. Н.



Принят на собрании коллектива работников
Протокол №_____ от _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении средняя общеобразовательная школа с. Прибельский Кармаскалинский район Республики Башкортостан
(наименование образовательного учреждения)

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 социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного 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, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы, территориальным (районным, городским) и отраслевым территориальным (районным, городским) соглашениями между районным объединением работодателей, организацией профсоюзов и администрацией муниципального района Кармаскалинский район на 2015-2017 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения МОБУ СОШ села Прибельский МР Кармаскалинский район и работники филиалов на основании Постановления № 1958 от 27.08.12. Главы администрации МР Кармаскалинский район Республики Башкортостан, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Шарифуллинаой Натальи Александровны

работодатель (образовательное учреждение) в лице его представителя – руководителя учреждения Хисматуллиной Р. М. (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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 3 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех лет в случае реорганизации учреждения в форме преобразования , расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнения.

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

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

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

1.11. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективному договору регулированию социально – трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и Каармаскалинский районной профсоюзной организации.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*вариант: либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*) и действует по 31.12.2017 года (*но не более трех лет с даты подписания*).

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав

работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за正确ностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного и воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

2.6. По согласованию с профкомом производится:

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

2.7. Профком обязуется:

2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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.

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.7.6. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

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

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

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

2.7.11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.7.12. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для работников учреждения.

2.7.15. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.7.16. 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 зарплате и страховых взносах работников.

2.7.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера
- смерть близких родственников
- в связи с тяжелой болезнью, лечение которой требует больших материальных затрат
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.9. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и территориальным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

3.6. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе установленный педагогическим работникам объем педагогической нагрузки, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение ра-

бочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.8. Оговариваемый в трудовом договоре объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников педагогическая нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.9. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию;

3.10. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.11. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется (не ниже среднего заработка).

3.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии) в т.ч. в других местностях.

3.13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;

3.14. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

3.15. Прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 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.

3.16.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.16.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

3.17. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

3.18. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.19. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений .

3.20. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ)

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с профкомом.

4.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

4.1.3. Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), настоящим коллективным договором, графиком сменности (приложение № 8), иными локальными актами и личными планами работников.

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

4.1.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой в письменном виде.

4.1.6. В случае изменения объёма педагогической нагрузки руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

4.1.7. Объем педагогической нагрузки воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.8. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.9. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при ее распределении на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

4.1.12. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.1.15. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

4.1.16. Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

4.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

4.2.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

4.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.10. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней и членам профкома – до 3 дней;

4.3.2. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати

лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 3 календарных дней.

4.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.4. Профком обязуется предоставлять работодателю мотивированное мнение (по согласованию) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Кармаскалинский район в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества, качества, эффективности труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МОБУ СОШ села Прибельский, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 2).

5.2.3. Размеры и условия осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОБУ СОШ села Прибельский, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры иных стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 3).

5.2.4. При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

5.2.5. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и

иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, на котором выполняется работа, включенная в Перечни, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от про-

должительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.2.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – 1 месяц.

5.2.11. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.2.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.13. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование являются обязательными.

5.2.14. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом IX коллективного договора.

5.2.15. Переработка рабочего времени оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.2.16. Оплата труда работника за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого работника данного класса производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.17. Приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,30.

5.2.18. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ре-

бенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

5.2.19. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

5.2.20. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.21. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.2.22. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5-го расчет и 20-го аванс.

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

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

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

5.2.26. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.2.27. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (Приложение №6).

5.2.28. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через кото-

рый работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.2.29. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.3. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. Наполняемость классов, установленная с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретных классах, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества учащихся в классе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы - по соглашению сторон трудового договора.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.2.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.2.3. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.2.4. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2.5. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раз в 5 лет.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 5 лет (пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать

ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

6.3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома.

6.3.6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников не реже 1 раза в три года.

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

6.3.8. Не допускаются увольнения с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в образовательные учреждения и учреждения, оказывающие медицинскую помощь, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции.

6.3.9. При принятии на работу работодатель не имеет право требовать прохождения теста на ВИЧ, кроме медицинских специальностей с высокой степенью опасности заражения ВИЧ, для установления «профессионального заражения ВИЧ». Перечень этих специальностей указан в Постановлении Правительства РФ от 04.09.1995 г. № 877.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда,

затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 11).

7.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивает проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.1.8. Обеспечивает проведение в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ специальной оценки условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.13. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.1.15. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере 3 окладов, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.1.16. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.17. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение №4).

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

7.1.19. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.1.20. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Профком:

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.4.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.4.9. Работодатель обеспечивает проведение вводного и повторных инструктажей по охране труда по профилактике ВИЧ и СПИД.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.2.2. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным не повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.2.4. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 2 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.3.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату личной гигиены.

8.3.4. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение (в пределах собственных средств учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности).

8.4.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

8.4.3. Оказывать материальную помощь в размере 30 % минимальной заработной платы (оклада) лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу

8.4.4. Оказывать помощь работникам образования в проведении ремонта жилья.

8.4.5. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком:

8.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5 % к ставке заработной платы (окладу).

9.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома

9.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и(или) среднего профессионального образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности в учреждении, единовременную стимулирующую выплату в размере 0,2 % .

9.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности,

со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 12 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и др.

10.2.3. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранени-

ем среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.3.2. Члены профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирского рескома Профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.3.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

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

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

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 20 %, членам профкома – 10 %;

10.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации МОБУ СОШ села Прибельский

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной Кармаскалинской районной организации профсоюза образования и науки и орган управления образованием МОБУ СОШ села Прибельский.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор с приложениями утвержден на собрании работников
«___» _____ 2015

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о премировании работников.
4. Приказ о создании комиссии по охране труда.
5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и его размеры.
6. Форма расчетного листка.
7. Перечень должностей, по которым совпадают профили работы.
8. График сменности.
9. Список педагогических работников аттестующихся в 2015 – 2017 гг.
10. Перечень должностных работников с не нормированным рабочим днем и продолжительного отпуска.
11. Соглашение по охране труда.
12. Положение о фонде по охране труда.
13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.
14. План работы первичной организации ОУ.
15. Положение о комиссии по трудовым спорам.
16. График отпусков на 2015 год.
17. Положение о молодежной комиссии.
18. План оздоровительно – профилактических мероприятий.
19. Штатное расписание на 2014-2015 годы по обслуживающему персоналу.
20. Тарификационный список работников МОБ СОШ с. Прибельский Кармаскалинского района РБ.

«Согласовано»

Председатель первичной проф-
союзной организации

_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ

с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРА-
ЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕ-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ С. ПРИБЕЛЬСКИЙ
МР КАРМАСКАЛИНСКИЙ РАЙОН РБ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 В соответствии с конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2 Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации в размере не ниже минимальной оплаты труда, право на гарантированную на основе федерального закона продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.3 Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Дисциплина в образовательном учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства педагогов и обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокоэффективной работы, а также поощрением за добросовестный труд.

1.4 Правила внутреннего трудового распорядка одновременно регулируют организацию труда, рациональное использование рабочего времени каждого работника.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждается работодателем с учетом мнения выборного коллективного органа, представляющего интересы работников.

1.6 Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается на видном месте и является приложением к коллективному договору работников образовательного учреждения.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1 Порядок приема на работу.

2.1.1. работник реализует свое право на труд путем заключения письменного договора о работе в образовательном учреждении, который состав-

ляется в двух экземплярах, каждый из которых считается оригиналом и подписывается сторонами трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательном учреждении у работодателя.

2.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить руководителю (уполномоченному лицу) образовательного учреждения:

- паспорт
- трудовую книжку
- документы воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ)
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ)
- справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости и факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (часть 1 ст. 65 ТК РФ)
- санитарную книжку

Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора.

Приказ руководителя образовательного учреждения о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.1.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя образовательного учреждения или его представителя. При фактическом допущении работника к работе руководитель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ)

2.1.5. При приеме на работу руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, должностной инструкцией, коллективным договором, Положением о материальном стимулировании работников, инструкцией по охране труда и технике безопасности, другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу руководитель образовательного учреждения обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника (ст.66 ТК РФ).

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

Трудовая книжка образовательного учреждения хранится в органах управления образованием.

2.1.8. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из одного экземпляра трудового договора, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении.

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

2.1.9. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учета личного става, оформляется личная карточка формы Т-2.

- Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

- Перевод на другую работу.

2.3.1. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или медицинским заключением, если работник не дает согласие на такой перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.3.2. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по

учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации образовательного учреждения при продолжении работником работы без изменений трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ТК РФ)

2.3.3. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.3.4. Администрация образовательного учреждения имеет право переводить работника на срок до одного годана не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе в соответствии со статьей 722 с письменного согласия работника.

2.3.5. Перевод работника на другую работу в образовательном учреждении оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника за исключением случаев временного перевода).

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ)

По соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация образовательного учреждения обязана расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.4.3. О расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в Трудовом кодексе РФ
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы

2.4.4. Днем увольнения считается последний день работы (ст.84.1 ТК РФ)

2.4.5. Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

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

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

3.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения
- установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей (ст.32 Закона РФ «Об образовании»)
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником образовательного учреждения
- установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами
- установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования
- разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов
- поощрение работников и применения к ним дисциплинарных мер
- создание совместно с другими руководителями образовательных учреждений объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения
- на возмещение материального вреда, причиненного работником имуществу образовательного учреждения

3.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-

бытовые условия, соответствующие нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты

- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения с учетом мнения их представительного органа
- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки. Установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего распорядка, трудовых договорах
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья

учащихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности

- правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству
- создать условия для систематического повышения работниками деловой квалификации, профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических кадров
- принимать меры к своевременному обеспечению работников необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем
 - организовать горячее питание учащихся и работников
 - чутко относиться к повседневным нуждам работников, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда
 - способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в

полной мере используя собрания трудового коллектива, различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены и труда
- охрану труда
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего дня
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение
- квалификации в соответствии с планами социального развития образовательного учреждения
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных учреждений и организаций РФ
- возмещение материального ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту
- индивидуальные и трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку
- назначение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии по старости
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через десять лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и Уставом образовательного учреждения
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся

4.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством
- строго выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно
- своевременно и точно исполнять приказы руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию
- соблюдать законные права и свободы обучающихся
- вежливо обращаться с руководством учреждения, коллегами, обучающимися, родителями
- хранить профессиональные тайны

4.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

4.4. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам (если иное не оговорено в коллективном договоре)
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения руководителя образовательного учреждения

- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком.

5.2. На первый урок учитель должен приходить за 15 минут до его начала.

5.3. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (п.5 ст.55 Закона «Об образовании»)

5.4. Продолжительность рабочего времени. А также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается Трудовым Кодексом РФ и иными правовыми актами.

5.5. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.6. Объем учебной нагрузки согласно п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.7. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, изменение трудового договора должно быть оформлено письменно.

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

5.9. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой, менее чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением администрация образовательного учреждения обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работа с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, не включается в стаж работы для досрочного назначения трудо-

вой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет педагогическим работникам) за исключением должности учителя начальных классов.

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

- по взаимному соглашению сторон
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении)

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции по причине, связанной с изменением организационных условий труда.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен руководителем образовательного учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ (по окончании учебного года).

5.10. для изменения учебной нагрузки по инициативе руководителя согласие работника не требуется в случаях:

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца (статья 72)
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска

5.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях и т.д.), выборного профсоюзного органа до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема учебной нагрузки (до 1 сентября).

5.12. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п.6.9.

5.14. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Расписание должно быть составлено без разрывов в занятиях более 1 часа в день и 2 в неделю.

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

5.15. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается, исходя из затрат рабочего времени из расчета в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока 45,40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.16. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа образовательного учреждения.

5.17. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с их письменного согласия в следующих случаях: ;

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения и порчи имущества
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные нерабочие дни предоставляются администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника.

5.18. Администрация образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на четверть с учетом мнения выборного профсоюзного органа, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения, вывешивается на видном месте. С графиком дежурств работники должны быть ознакомлены под личную подпись.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.19. Время осенних, зимних и летних каникул, также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников в образовательном учреждении.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 ТК РФ.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и

др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.20. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года - с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. С графиком отпусков все работники должны быть ознакомлены под личную подпись. График отпусков обязателен как для администрации образовательного учреждения так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен администрацией образовательного учреждения не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен администрацией образовательного учреждения по письменному заявлению работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска. Либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого от-

пуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий период.

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, не допускается.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

5.24. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц путем перечисления на пластиковую карту через банк: 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. Администрация образовательного учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе. Применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности
- выдача премии
- награждение ценным подарком, почетной грамотой

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

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

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

7.3. За 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

7.4. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательного учреждения должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Приказ (распоряжение) руководителя образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется Соответствующий акт.

7.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ.

7.9. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по п. 5 ст. 81 ТК РФ необходимо учесть мнение выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

Увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов образовательного учреждения, но освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.10. 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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 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.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Администрация образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или представительного органа работников.

VIII. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

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

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

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

8.4. Руководитель образовательного учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ

с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____Шарифуллина Н. А

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОБУ СОШ С. ПРИБЕЛЬСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАРМАСКАЛИНСКИЙ РАЙОН РБ

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ с.Прибельский муниципального района Кармаскалинский район РБ (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 18.06.2012 года УП – 274 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений РБ», постановлением Правительства РБ от 29.06.2012 года № 214 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений РБ» и от 27.10.2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан УП – 34 от 15.02.2011 г. и УП – 487 от 30.09.2011. «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений РБ», постановление Правительства Российской Федерации от 31.03.2011 года № 436 «О порядке предоставления в 2011 – 2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования» и постановления Правительства Республики Башкортостан от 11.07.2011 г. № 232 «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Республики Башкортостан в 2011 году», постановлением № 1349 от 29.06.2012 Главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район «О мерах по повышению оплаты труда работников муниципального района Кармаскалинский район РБ », нормативны-

ми правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организаций заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее-ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры должностных окладов, размер и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, оклады работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ (от 29 мая 2008 года №247н, от 29 мая 2008 года №248н, от 5 мая 2008 года №216н, от 5 мая 2008 года №217н, от 31 августа 2007 года №570, от 6 августа 2007 года №526), от 27 февраля 2012 года №165н.

1.5. Оплата труда учителей школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Минобрнауки РФ от 24.12.20Югг №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год, утвержденные решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 27 декабря 2011 года №10)

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ №1479/1 от 01.12.2008г «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики», Постановления Правительства Республики Башкортостан от 16.02.2011 года №34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», Указа Президента Республики Башкортостан №УП-487 от 30.09.2011 года «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан».

2.2. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание; повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. 2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлениями главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается учредителем.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

Конкретный размер должностного оклада руководителя и кратного отношения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, устанавливается ежегодно учредителем с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

3.3 Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок Отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.5. Должностные оклады руководителей структурных подразделений определяются в зависимости от отнесения этих должностей к ПКГ «Руководители структурных подразделений» в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
---	--	-------------	---

Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	8740	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	8740	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: филиалом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	8740	0,10

3.6. Заместителям руководителя структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Повышающий коэффициент руководителю учреждения, его заместителям и руководителям структурных подразделений учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 0,10;

за высшую квалификационную категорию - 0,20.

3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.11. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Этим работникам также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии в соответствии с Положением учреждения о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников (приложение № 3).

Система премирования руководителей учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителей, главных, бухгалтеров, ру-

ководителей структурных подразделений их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.12 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом).

3.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

3.14. На руководителя распространяются гарантии и компенсации установленные коллективным договором.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 29 июня 2012 № 2012 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указами Президента Республики Башкортостан № УП-34 от 15.02.2011г. и № УП-487 от 30.09.2011г. «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1.40	4370
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		

2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	1.5	5700
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		

1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, старший вожатый	1.889	7179
2 квалификационный уровень: концертмейстер педагог дополнительного образования, социальный педагог	2,039	7749
3 квалификационный уровень: воспитатель. методист, педагог-психолог	2.039	7939
4 квалификационный..уровень: преподаватель-организатор основ безопасности' жизнедеятельности. тьютор, учитель, учитель-логопед	2,139	8129

* указываются те должности, которые имеются в учреждении

4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности. отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:	1.15	4370	
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель, агент по снабжению	1.15	4370	
Должности. отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	1,4	5320	
1 квалификационный уровень: техник, инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист	1,4	5320	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий складом	1,4	5320	0.05
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	1,4	5320	0.10
Должности, отнесенные к ГТКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	1,9	7220	
1 квалификационный уровень: инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист	1,9	7220	

2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории	1,9	7220	0.05
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории	1,9	7220	0.10

4.3. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах.

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,00	3800
2 разряд	1 05	3990
3 разряд	1,10	4180
4 разряд	1,15	4370
5 разряд	1 25	4750
6 разряд	1 40	5320
7 разряд	1 55	5890
8 разряд	1,70	6460

4.4. Минимальный оклад водителя автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятого перевозкой обучающихся, устанавливается в размере 6460 рублей.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% от оплаты за фактический объем работы.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учреждение руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первое два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

5.2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или ис-

полняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной нормы количества обучающихся, воспитанников в классе, группе.

5.2.6. Педагогическим работникам, у которых имеются перерывы между занятиями («окна») производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.2.7. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.8. Компенсационные выплаты с учетом за специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах: Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); руководителю за работу в образовательном учреждении, имеющих не менее двух специальных (коррекционных) классов, групп	15-20*
Специалистам логопедических пунктов, учителям-логопедам	20

Учителям национальных языков и литературы	15
и т.д. (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район Республики Башкортостан) Учреждение отражает в своем Положении только те компенсационные выплаты за специфику работы, которые осуществляются в данном учреждении.	

5.2.9. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.10. *Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

5.2.11. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) группах, и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

5.2.12. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты по повышающим коэффициентам;
премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: ,

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Вторая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10

Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

Повышающий коэффициент устанавливается также молодым работникам, пришедшим в школу в течение трех лет с момента окончания учреждений профессионального образования из других образовательных учреждений; молодым работникам, работавшим до поступления в учреждение профессионального образования в других отраслях, но после его окончания в учреждение образования (возможны другие условия выплаты данного повышающего коэффициента для молодых работников, что определяется учреждением).

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.3 - 6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере 0,10 - 0,15*, к оплате за фактическую нагрузку, в том числе (как пример):

- учителям 1-4 классов - 0,10;
- учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах - 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы - 0,15;
- учителям математики - 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики - 0,10;

6.3.9. Повышающий коэффициент основным учителям 1-4 классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере 0,10 - 0,15, к оплате за фактическую нагрузку, в том числе (как пример):

- учителям 1-4 классов - 0,15;
- учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах - 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы - 0,15;
- учителям математики - 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики - 0,10

Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.10. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы)*:

- классное руководство в 1-4 классах - 0,15, в 5-11 классах — 0,20 (без учета вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета),

Заведование вечерним, заочным отделением, филиалом, интернатом при школе - 0,15-0,25;

- заведование кабинетами, лабораториями - 0,10;
- заведование учебно-консультативными пунктами - 0,10;
- заведование учебными мастерскими - 0,20;

- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских - 0,35
- заведование учебно-опытным участком - 0,20;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 0,25 - 1,0 (конкретный размер определяется учреждением в зависимости от количества классов);

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогическим работникам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

6.3.11. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

6.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- 5 - 10 лет - 0,20;
- 10 - 15 лет - 0,25;
- 15 - 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

6.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

6.3.14. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех чипов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.4. Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения, персональных повышающих коэффициентов, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента (приложение № 3).

6.5. Учителям общеобразовательных учреждений, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам образовательного учреждения, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку. Порядок указанной выплаты определяется учредителем.

Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

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

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

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

7.10. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

7.11. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.12. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы,

оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

Учителям. Которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной норм часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

7.14. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых

средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.15. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинского района.

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0,10

7.16. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.17. За работу 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной 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.

7.18. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.19. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение № 5).

7.20. Учителям, который не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной выплаты в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

Учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

Учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

Учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения Шри установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район.

9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район.

«Согласовано»

Председатель первичной проф-
союзной организации

_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ

с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

Положение № 3

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, УСТА- НОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитие творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

3. источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, профессиональных повышающих коэффициентов является:

- фонд стимулирования, предусмотренных на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между различными категориями работников следующим образом: 25% - на выплату техническому персоналу, остальная сумма распределяется следующим образом: 30% - на всех педагогических работников школы поровну, до 6%- на выплату заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, 46 % - на

выплату педагогическим работникам в зависимости от критериев, указанных в Перечне оснований для стимулирования.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам в процентном или абсолютном выражении к ставкам (окладам) работников. Их конкретный размер устанавливается руководителям учреждения.

3. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

4. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования

и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

(далее Перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Баллы
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	- напряженность, интенсивность труда	0-2
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	- <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		8
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	0-2
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-2
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: республиканский уровень	0-2
	районный (городской) уровень	0-2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе	0-2

одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	0-2
- организация внеурочной работы	0-2
- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несо-	0-2
	и т.д.

	вершеннолетних 2.1.10. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины 2.1.11. участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения 2.1.12. разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. 2.1.13. использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 2.1.14. повышение квалификации 2.1.15. организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье 2.1.16. работа в классах компенсирующего обучения 2.1.17. наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ 2.1.18. наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ 2.1.19. наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору) 2.1.20. <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		36
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-2
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0-2
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-2
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	0-2
	- сохранение контингента обучающихся	0-2
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0-2

	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	0-2
	- состояние отчетности, документооборота в учреждении	0-2
	• работа учреждения в 2-3 смены	0-2
	• <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		18
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	2.1.21. обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	0-2
	2.1.22. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-2
	2.1.23. своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	0-2
	2.1.24. <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		6
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации	0-2
	- своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности	0-2
	- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов	0-2
	• отсутствие жалоб со стороны работников	0-2
	• <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		8
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда	0-2
	- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса	0-2
	- высокая читательская активность обучающихся	0-2
	- содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	0-2
	- оформление стационарных, тематических выставок	0-2
	2.2.4. внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0-2
	2.2.5. <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		12
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	0-2
	- отсутствие ДТП, нарушений ПДД	0-2
	2.3.3. обеспечение безопасной перевозки детей	0-2
	2.3.4. <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		6
Учебно-вспомогатель	- качественное ведение делопроизводства,	0-2

ный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.) - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий - оформление тематических выставок - <i>другие основания</i>	0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин - качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 2.1.25. качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой 2.1.26. <i>другие основания</i>	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	до 20%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30 до 300%* (как пример) от ставки заработной платы (оклада) (*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

(Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей:

Если работник набрал более 80% от максимально возможной суммы баллов — стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы (оклада) от 60% до 80% - в размере 15-25% от 30% до 60% - в размере 10-20% от 10% до 30% - в размере 10%).

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

6. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

7. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год - в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы - до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя - 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) - 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) - в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, *(например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):*

*Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) - ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0**

80-89%-2,5

70-79%-2,0

Более 60-69% -1,5

50-59% -1,0 и т.д.

(*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений

№	Направления	Баллы
1	Соответствие деятельности ОУ требованиям в сфере образования 1.1. Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся и их законных представителей 1.2. Отсутствие предписаний надзорных органов.	0-3
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления 2.1. Наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов. 2.2. Уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление отчётов, материалов и др.). 2.3. Взаимоотношение с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению. 2.4. Привлечение внебюджетных средств для развития образования.	
3	Удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования.	0-3
4	Информационная открытость 4.1. Обеспечение открытости и доступности информации на сайте ОУ. Работа с сайтом ОУ, его обновление. 4.2. Участие в процедурах независимой оценки качества образования. 4.3. Размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте ОУ.	0-3
5	Реализация мероприятий по профилактике нарушений у несовершеннолетних 5.1. Отсутствие или снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних. 5.2. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых учащимися.	0-3

6	Реализация социокультурных проектов. 6.1. Наличие школьных музеев, театров, научных обществ обучающихся. 6.2. Участие в НПК и их результативность.	0-3
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	0-3

	7.1. Создание условий работы молодым педагогам 7.2. Оказание помощи в трудоустройстве выпускникам педагогических вузов 7.3. Создание школы наставничества 7.4. Создание профессионального объединения молодых учителей	
8	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми 8.1. Участие обучающихся на олимпиадах муниципального, регионального и Всероссийского уровня, их результативность.	0-3
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей 9.1. Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся. 9.2. Обеспечение обучающихся горячим питанием. 9.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники Здоровья, Спартакиады, Дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и др.) 9.4. Организация обучения детей с отклонением в развитии.	0-3
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы 10.1. Участие обучающихся на спортивных Спартакиадах, их массовость. Результативность. 10.2. Отсутствие динамики уменьшения количества занимающихся в спортивных секциях, кружках. 10.3. Достижения обучающимися более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, уровень обученности по интересу, направлению (выполнение спортивных разрядов, званий и др.) 10.4. Организация различных форм товарищеских встреч, соревнований.	0-3
11	Создание условий для реализации обучающимися и индивидуальных программ. Организация: 11.1. Обучения на дому. 11.2. Обучения по 7-8 виду. 11.3. Инклюзивного обучения. 11.4. Дистанционного обучения. 11.5. Обучения экстерном.	0-3

12	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения. 12.1. Оказание дополнительных образовательных услуг в ОУ (наличие кружков, объединений и др.) 12.2. Участие на различных конкурсах на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях, их результативность.	0-3
13	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки 13.1. Создание условий для реализации профильного обучения, предпрофильной подготовки.	0-3

14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся. 14.1. Мониторинг по предметам федерального цикла. 14.2. Позитивная динамика качества и успеваемости обучающихся. 14.3. Участие обучающихся на олимпиадах, конкурсах, НПК, результаты участия.	0-3
15	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения 15.1. Отсутствие отчислений из учреждения обучающихся на I ступени - 1-4 классы, на II ступени- 5-9 классы, на III ступени- 10-11 классы. 15.2. Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах.	0-3
16	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчёте на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчёте на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	0-3
17	Результаты итоговой аттестации 17.1. Общие показатели успеваемости выпускников 9 и 11 классов на уровне района по результатам ГИА, ЕГЭ, ЕРЭ и других форм аттестации. 17.2. Количество обучающихся, не получивших основное общее и среднее образование в ОУ.	0-3

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
общеобразовательных учреждений**

№	Направления	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов 1.1. Наличие персонально разработанных программ, методических разработок дошкольного и начального образования, элективных курсов. 1.2. Экскурсионные и экспедиционные проекты. 1.3. Организация индивидуальной учебной траектории обучающихся (работа с одарёнными детьми). 1.4. Руководство и исследовательская работа с обучающимися. Групповые и индивидуальные проекты обучающихся. 1.5. Обучение детей с ограниченными возможностями здоровья. 1.6. Научные общества обучающихся.	0-3
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся 2.1. Результаты входного, промежуточного (полугодового) и итогового контроля по предмету и сдача документации. 2.2. Формирование базы контрольно-измерительных материалов для входного и итогового контроля по предмету. 2.3. Внедрение технологии компьютерного тестирования текущих и остаточных знаний обучающихся. 2.4. Участие в независимых мониторинговых исследованиях, проводимых ИРО РБ, «Наша школа» и др. 2.5. Создание и ведение портфолио индивидуальных достижений обучающихся и класса. 2.6. Создание индивидуальной мониторинговой системы результатов деятельности.	0-3
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов 3.1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся. 3.2. Повышение качества успеваемости в течение года. 3.3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам промежуточной аттестации и выпускников ступени среднего (полного) общего образования.	0-3

4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся 4.1. Ведение электронных журналов и дневников. 4.2. Индивидуальная работа с родителями детей «группы риска». 4.3. Участие родителей в проведении внеклассных мероприятий, в работе родительского лектория. 4.4. Посещаемость родительских собраний. 4.5. Вовлечение родителей в активную внеурочную социально-значимую деятельность.	0-3
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах,	0-3

	конкурсах, соревнованиях 5.1. Участие обучающихся в олимпиадах по предметам на муниципальном, региональном, Всероссийском уровнях и результативность. 5.2. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках. 5.3. Участие и призовые места в Интернет конкурсах, интернет-олимпиадах. 5.4. Участие на НПК (региональный и Всероссийский уровень). 5.5. Участие обучающихся на конкурсах, соревнованиях, фестивалях и результативность. 5.6. Участие обучающихся в заочных конкурсах в рамках дистанционного образования.	
6	Участие в коллективных педагогических проектах 6.1. Разработка программ интегрированных курсов. 6.2. Участие в работе методических объединений по предмету, в работе аттестационных, олимпиадных, экспертных, конкурсных комиссиях, жюри. 6.3. Повышение уровня педагогического мастерства (аттестация, обобщение передового опыта) 6.4. Авторские публикации в профессиональных педагогических изданиях, в газетах. 6.5. Проведение семинаров, открытых уроков по предмету для учителей школы и района. 6.6. Участие в НПК, интернет-конференциях. 6.7. Участие в обновлении школьного сайта и создание личного сайта. 6.8. Организация экспериментальной работы.	0-3
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы 7.1. Разработка учебных программ по предметам. 7.2. Работа педагога в рабочей группе по разработке ООП. 7.3. Участие педагога в профессиональных конкурсах. 7.4. Владение ИКТ. 7.5. Реализация профильного обучения. 7.6. Кураторство, наставничество, руководство педагогической практикой.	0-3

8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы 8.1. Организация детей для массового участия в школьных, районных спортивных мероприятиях. 8.2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных секциях, кружках школы или на базе школы. 8.3. Отсутствие фактов травматизма детей. 8.4. Участие педагога в спортивных мероприятиях школы, района, в организации отдыха детей. 8.5. Внедрение здоровьесберегающих технологий.	0-3
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей 9.1. Индивидуальная работа с трудными детьми. 9.2. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительных причин.	0-3
	9.3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций. 9.4. Снижение количества или отсутствие обучающихся, состоящих на учёте в комиссии разного уровня по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений. 9.5. Наличие банка данных обучающихся группы риска. 9.6. Проведение мероприятий профилактической направленности.	
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры 10.1. Оформление учебного кабинета (работа по формированию методического содержания кабинета, озеленение и др.). 10.2. Наличие паспорта учебного кабинета. Эстетичность оформления кабинета. 10.3. Создание методических материалов для ФГОС, 10.4. Организация дистанционных форм работы с обучающимися. 10.5. Доступность методических разработок для коллег. 10.6. Участие в оформлении школьных стендов. 10.7. Наличие и работа персонального сайта педагога. 10.8. Сбор и систематизация материалов для школьного музея. 10.9. Регулярное поддержание порядка в школе, в кабинетах во время дежурства. 10.10 Активная работа по благоустройству территории школы на пришкольном участке.	0-3

Приказ
По МОБУ СОШ с. Прибельский МР Кармаскалинский район РБ № 232/1
от 10.09.2014

«О создании комиссии по охране труда»

На основании статьи 218 Трудового кодекса Российской Федерации
приказываю:

1. Создать в МОБУ СОШ с. Прибельский комиссию по охране труда.
2. В состав комиссии по охране труда назначить (протокол общего собрания трудового коллектива №3 от 18.11.2014г.):
 - Хисматуллину Р. М. – председатель комиссии, представитель администрации школы;
 - Алдакаеву Г. Р. – член комиссии, специалист по охране труда;
 - Сахибгареева Л. Н. – член комиссии, представитель первичной профсоюзной организации школы.
3. Комиссии по охране труда организовать свою работу в соответствии с требованиями ГОСТ Р12.0.006-2002 «ССТБ. Общие требования в системе управления охраны труда в организации».
4. Комиссии разработать и представить на утверждение Положения о комиссии по охране труда и организовать свою работу согласно Положению.
5. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы _____/Хисматуллина Р. М./

С приказом ознакомлены:

1. Алдакаева Г. Р. _____
2. Сахибгареева Л. Н. _____

«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации
_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ
с. Прибельский
_____Хисматуллина Р. М

Приложение № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления материальной помощи работникам МОБУ СОШ с. Прибельский МР Кармаскалинский район РБ

1. Общие положения.

Единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями.

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

1.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Выплаты на оказание единовременной материальной помощи

2.1. Выплаты, установленные для оказания материальной помощи, производится единовременно.

2.2. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- потеря имущества во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера (до 2х должностных окладов);
- оказывать помощь работникам образования в проведении ремонта жилья, пострадавшего во время чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера;
- смерть близких родственников (до 2х должностных окладов);
- в связи с тяжелой болезнью, лечение которой требует больших материальных затрат (до 2х должностных окладов);
- при увольнении работника по достижении им пенсионного возраста (до 2х должностных окладов).

2.3. Размеры выплат, установленные в пункте 2.2, могут уменьшаться и увеличиваться в зависимости от уменьшения или увеличения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение № 6

Форма расчетного листка

Прибельский МОБУ СОШ Учитель

Фамилия, имя, отчество

Таб. № ____ месяц год

Кл. руков. = $100+80 \cdot$ ____ учеников

По тарификации - _____

Отраб _____ д Больн _____ д

За часы -

За язык/др. к ч. -

За тетради -

За классн. руков. -

За кабинет -

За ШМО -

2х сменка -

Надбав. Тек. Меся -

П. к-т квалифик. -

П. к-т высш.обр. -

Сельск/интернат -

Уральские -

Аванс -

Профсоюз -

На картоску ЗП -

НДФЛ –

Всего начислено –

Всего удержано –

Льгота с нач. года –

Начис. с нач. год –

Вычеты из доход –

Облаг. год. доход –

База соц. н. мес. –

База соц. н. год –

Пенс. страховая 14,10–

Пенс НАК 0,4 –

ФФС мес. 3,2 % -

ФФОМС 0,8 % мес. –

Прибельский МОБУ СОШ техпер-
сонал

Фамилия, имя, отчество

Таб. № ____ месяц год

2р. - _____ ст = _____

По тарификации - _____

Отраб _____ д Больн _____ д

Основ. з/плата _____

Уральские _____

До 3500 _____

Надбав. Тек. Меся -

Аванс -

Профсоюз -

На картоску ЗП -

НДФЛ –

Всего начислено –

Всего удержано –

Начис. с нач. год –

Облаг. год. доход –

База соц. н. мес. –

База соц. н. год –

Пенс. страховая 14,10–

Пенс НАК 0,4 –

ФФС мес. 3,2 % -

ФФОМС 0,8 % мес. –

ТФОМС 2 % мес. –

Соц. налог мес. –

Соц. налог год –

Страх. год –

Накоп. Год –

ТФОМС 2 % мес. –
 Соц. налог мес. –
 Соц. налог год –
 Страх. год –
 Накоп. Год –

Директор школы _____/Хисматуллина Р.М./

Председатель профкома _____/Шарифуллина Н.А./

Перечень должностей, по которым совпадают профили работы

В связи с внесением изменений и дополнений в Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан дополнить раздел «Оплата труда и нормы труда» пунктом следующего содержания: «Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, установленную по одной должности, и выполняющим работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, может быть установлена оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в пределах выделенных средств на оплату труда учреждения.

Перечень должностей, по которым совпадают профили работы (деятельности), прилагается:

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой могут быть установлены условия оплаты труда с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1</i>
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальной педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам курса; «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности с элементами основ воинской службы» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической, культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального, среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального, среднего профессионального образования j*.

Приказ
МОБУ СОШ с Прибельский

от 1 сентября 2014

Установить следующую сменность учебы школы на 2014/2015 учебный год:

I смена – 1 а, б, в; 5 а, б, в; 6 а, б, в; 7 а, б, в; 8 а, б, в; 9 а, б, в; 10 а, б; 11 а;

Начало занятий: 8.30 – 13. 50;

II смена - 2 а, б, в, г; 2 а, б, в; 3 а, б, в; 4 а, б, в, г;

Начало занятий: 14.15 – 18.35.

Директор школы _____/Хисматуллина Р. М./

Председатель профкома _____/Шарифуллина Н. А./

Список педагогических работников аттестующихся в 2015 - 2017 гг. МОБУ СОШ с. Прибельский МР Капрмаскалинский район РБ

№	ОУ	ФИО	Должность	Имеющаяся категория	Дата окончания аттестации
5	МОБУ СОШ с. Прибельский	Матюшина Наталья Викторовна	Учитель технологии	Выс.	04.03.2015 г
6	МОБУ СОШ с. Прибельский	Алдакаева Гульнара Расиховна	Учитель технологии	Выс.	08.02.2015 г
7	МОБУ СОШ с. Прибельский	Бычкова Светлана Николаевна	Учитель иностранного языка	вторая	01.12.2015 г
8	МОБУ СОШ с. Прибельский	Ибрагимова Гузель Назимовна	Учитель иностранного языка	1	31.03.2015 г
9	МОБУ СОШ с. Прибельский	Урманшин Гаян Магафурович	Учитель башкирского языка	1	25.01.2015 г.
10	МОБУ СОШ с. Прибельский	Хисамутдинов Зия Талгатовна	Учитель музыки	1	23.12.2015 г.
11	МОБУ СОШ с. Прибельский	Балыбердина Оксана Витальевна	Учитель математики	1	25.01.2015 г
12	МОБУ СОШ с. Прибельский	Биктимирова Анна Михайловна	Учитель математики	Выс.	31.12.2015 г
13	МОБУ СОШ с. Прибельский	Поленок Ольга Анатольевна	Учитель математики	вторая	31.12.2015 г

14	МОБУ СОШ с. Прибельский	Бикметова Зифа Зуфаровна	Учитель физики	выс	31.12.15 г;
15	МОБУ СОШ с. Прибельский	Лобаев Владимир Степанович	Учитель истории	Выс.	04.03.2015 г;
16	МОБУ СОШ с. Прибельский	Лобаева Мария Александровна	Учитель истории	Выс	31.12.2015 г;

17	МОБУ СОШ с. Прибельский	Шайхлисламова Лена Рифгатовна	Учитель географии	Выс	04.03.2015 г;
18	МОБУ СОШ с. Прибельский	Кильмухаметова Минзалия Махмутовна	Учитель начальных классов	Выс	04.03.2015 г;
19	МОБУ СОШ с. Прибельский	Филиппова Наталья Константиновна	Учитель биологии	Выс	23.12.2015 г;
20	МОБУ СОШ с. Прибельский	Галиакберов Рамзит Сагитович	Учитель физической культуры	первая	16.12.2015 г.
21	МОБУ СОШ с. Прибельский	Пермина Наталья Николаевна	Учитель начальных классов	Выс	04.03.2015 г;
22	МОБУ СОШ с. Прибельский	Щеглова Наталья Геннадиевна	Учитель начальных классов	Выс	04.03.2015 г
23	МОБУ СОШ с. Прибельский	Абдульманов Фанис Шамильевич	Учитель физической культуры	вторая	01.12.2015 г;
25	МОБУ СОШ с. Прибельский	Булатова Алия Данисовна	Учитель русского языка и литературы	1	19.11.2017г.
26	МОБУ СОШ с. Прибельский	Пискарёв Вячеслав Сергеевич	Учитель технологии	1	16.03.2017;
27	МОБУ СОШ с. Прибельский	Муратшина Гузель Махмутовна	Учитель иностранного языка	Выс	16.03.2017;

28	МОБУ СОШ с. Прибельский	Мусина Фидалия Рафаиловна	Учитель башкирского языка	1	16.03.2017;
29	МОБУ СОШ с. Прибельский	Баимова Фанзиля Мусовна	Учитель башкирского языка	Выс	16.03.2017;
30	МОБУ СОШ с. Прибельский	Кульшарипов а Райса Асхатовна	Учитель истории	Выс	16.03.2017;
31	МОБУ СОШ с. Прибельский	Шинова Зульфира Науфалевна	Учитель начальных классов	Выс	16.03.2017;

32	МОБУ СОШ с. Прибельский	Кинзягулова Алена Николаевна	Зам.по ВР, учитель биологии	Соот	16.03.2017;
33	МОБУ СОШ с. Прибельский	Якунин Александр Михайлович	Учитель физической культуры	1	16.03.2017;
34	МОБУ СОШ с. Прибельский	Мухамедшина Лена Нуретдиновна	Учитель математики	1	24.12.2017 г.
35	МОБУ СОШ с. Прибельский	Дударева Наталья Михайловна	Учитель начальных классов	Без категории	
36	МОБУ СОШ с. Прибельский	Шарифуллина Наталья Александровна	Учитель начальных классов	Соотв.	19.11.2017 г.
37	МОБУ СОШ с. Прибельский	Нигматуллина Айгуль Римовна	Учитель информатики	Соотв.	24.12.2017 г.
38	МОБУ СОШ с. Прибельский	Курманаева Раиля Инсафетдиновна	Учитель начальных классов	Высшая	24.12.2017 г.
39	МОБУ СОШ с. Прибельский	Усманова Динара Васимовна	Учитель начальных классов	Высшая	24.12.2017 г.

«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации
_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ
с. Прибельский
_____Хисматуллина Р. М

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ
должностных работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность
дополнительного отпуска

№	Наименование профессии и должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Руководитель и его заместители	3 дня
2	Учитель химии	3 дня
3	Учитель физики	3 дня
4	Технический персонал	3 дня
5	Секретарь	3 дня
6	Делопроизводитель	3 дня

Положение №11

Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ
с. Прибельский
_____ Хисматуллина Р.М.

**Соглашение по охране труда МОБУ СОШ с. Прибельский МР
Кармаскалинский район РБ на 2015-2017 г.**

Работодатель

1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
 2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
 3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
 4. За счёт средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
 5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
 6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
 7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
 8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
 9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- (При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращённый рабо-

чий день с сохранением заработной платы, При снижении температуры ниже 14°C в помещении занятия прекращаются).

10. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

11. Устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения, а также уполномоченным от коллектива по охране труда.

12. Информировать работников (под расписку) об условиях охране и труда, на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.

13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

15. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических - медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек. (Перечень лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и объем медицинских осмотров приводится в приложение к коллективному договору). Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) в каникулярное время для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

17. Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.

18. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

19. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

20. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

21. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

Профком:

- Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
- Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- Избирает уполномоченных по охране труда.
- Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- Принимает участие в расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

• Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственно-		
«Согласовано»	«Утверждаю»	СТИ
Председатель первичной профсоюз-	Директор МОБУ СОШ	лиц,
ной организации	с. Прибельский	ви-
_____Шарифуллина Н. А	_____Хисматуллина Р. М	нов
		ных
		в

нарушении требований охраны труда.

- Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором.

В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.)

Положение № 12

ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ ОХРАНЫ ТРУДА

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального, республиканского бюджетов, бюджета района и города, внебюджетных источников, а также взносов юридических и физических лиц в порядке, предусмотренным законодательством.

2. Фонд охраны труда формируется:

- из средств направленных на оплату труда в размере 0,5 %;
- внебюджетных средств, полученных от реализации договоров с шефствующими предприятиями, организациями и хозяйствами;
- добровольных взносов граждан и прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда МОБУ СОШ с. Прибельский расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников.

4. средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд школы.

5. Вышестоящие органы школ не имеют право изымать и расходовать не по назначению средства фондов охраны труда школ.

6. Средства фонда охраны труда школы учитываются на счете в Отделе Образования.

7. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда школы:

- устройства в школе учительской, имеющей место для организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки;
- ремонт актового зала;
- дооборудование кабинета информатики;
- организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения;

- разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативно-правовых актов и литературных источников в области охраны труда;

- приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с СНиП 11-4-79.

8. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда.

9. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда школы. Эта сумма включается в соответствующий разряд коллективного договора и соглашения (при их наличии) в размере сумм затрат по мероприятиям, финансируемых за счет включения в себестоимость продукции (услуг, работ) и за счет части прибыли и прочих источников.

10. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.

Приложение №13

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2	Лаборант химии	при занятии в химических и технологических лабораториях: халат х/б фартук, прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые - очки зашитые	1 на 1.5 года дежурный дежурные дежурные
3	Рабочий по обслуживанию	костюм х/б рукавицы комбинированные при занятии на мокрых участках работ дополнительно; сапоги резиновые при выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств костюм брезентовый перчатки резиновые противогаз шланговый	1 на 9 месяц. 12 пар 1 пара 1 на 1.5 года дежурные дежурные

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюз-
ной организации

_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ

с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

4	Сторож(вахтер)	халат х/б	1
5	Уборщик производственных служебных помещений	халат х/б - рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования допол- нительно: галоши перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
6	Электромонтер по ре- монту и обслуживанию электрооборудования	полукомбинезон х/б перчатки диэлектрические галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
7	Библиотекарь	при работе в книгохранилищах: - халат х/б	1

Положение № 14

План работы первичной организации МОБУ СОШ с. Прибельский

СЕНТЯБРЬ

1. Оформить профсоюзный уголок.
2. Начать проверку трудовых книжек. Трудовых договоров.
3. Выписать газету «Мой профсоюз» на первое полугодие.
4. Составить план работы на учебный год.
5. Утвердить локальные акты.
 - Правила внутреннего трудового распорядка.
 - О доплатах и надбавках.
 - О распределении учебной нагрузки.
6. Провести сверку учета членов Профсоюза.
7. Составить перечень юбилейных, праздничных и знаменательных дат

- для членов Профсоюза.
8. Согласовать инструкции по охране труда.
 9. Утвердить тарификацию педагогических работников.

ОКТАБРЬ

1. Составить план обучения профактива, согласовать с райкомом профсоюза
2. Подготовить торжественное собрание, посвященное Дню учителя. Отметить юбиляров, награжденных грамотами, учителей-стажеров.
3. Проверить инструкции по охране труда и технике безопасности, наличие подписей работающих.
4. Проанализировать распределение учебной нагрузки.
5. Организовать работу с молодыми специалистами.

НОЯБРЬ

1. Провести заседание профкома «О результатах проверки ведения личных дел и трудовых книжек работающих».
2. Проверить правильность оформления финансовых документов (смет, отчетов, актов).
3. Проанализировать результативность проводимой работы по мотивации профсоюзного членства.

ДЕКАБРЬ

1. Внести изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, новой системой оплаты труда и новым Уставом Профсоюзов
2. Подготовка к новогодней ёлке для детей членов Профсоюза.
3. Подготовка новогоднего праздника для работников образовательного учреждения.
4. Принять участие в контроле за исполнением профсоюзной сметы на культурно-массовую работу.
5. Составить смету расходования профсоюзных средств на следующий год.
6. Согласовать график отпусков.
7. Оформить заявку на санаторно-курортное лечение

ЯНВАРЬ

1. Провести профсоюзное собрание «О работе профкома и администрации по соблюдению Трудового кодекса РФ»,
2. Проверить выполнение принятых решений на профсоюзных собраниях и заседаниях профкома.
3. Совместно с комиссией по социальному страхованию рассмотреть вопрос о расходовании денежных средств на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

ФЕВРАЛЬ

1. Подготовить совместно с администрацией отчет о ходе выполнения соглашения по охране труда и технике безопасности.

2. Провести анализ работы с заявлениями и обращениями членов Профсоюза.
3. Подготовить и провести вечер, посвящённый Дню защитников Отечества.
4. Начать подготовку к мероприятиям, посвященным Международному женскому Дню 8 Марта.

МАРТ

1. Провести заседание профсоюзного комитета «О рациональном использовании рабочего времени, соблюдении режима отдыха».
2. Рассмотреть вопрос о ходе выполнения локального акта «О надбавках и доплатах компенсационного и стимулирующего характера».
3. Принять участие в предварительной тарификации.

АПРЕЛЬ

1. Проверить правильность расследования несчастных случаев. Отчет комиссии по охране труда.
2. Проверить и обследовать техническое состояние здания, кабинетов, учебных мастерских, оборудования на соответствие нормам и правилам охраны труда.
3. Провести профсоюзное собрание «Об организации работы по охране труда и технической безопасности».

МАЙ

1. Совместно с администрацией рассмотреть отчёт о выполнении коллективного договора (любые пункты).
2. Подготовить предложения о поощрении членов Профсоюза.
3. Проанализировать совместную работу с администрацией по созданию условий для повышения педагогического мастерства.
4. Уточнить график отпусков.
5. Разработать мероприятия по выполнению решений профсоюзных собраний, комитетов, предложений и замечаний членов Профсоюза.
6. Продолжить ознакомление работников с нормативными документами по правовым вопросам.

ИЮНЬ

1. Планирование профсоюзных собраний на следующий учебный, год.
2. Проверить состояние охраны труда и техники безопасности в пришкольном лагере.
3. Осуществлять контроль за своевременной выплатой отпускных работникам образовательного учреждения.
4. Проверить правильность оформления профсоюзных билетов, учётных карточек, отметок об уплате профсоюзных взносов.
5. Оформить документы в региональном Фонде социального страхования на получение путёвок в ДОЛ детям работников ОУ.

ИЮЛЬ

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ
с. Прибельский

1.
Органи-
ни-
зо-
вать
тур
рис-

тический отдых для желающих членов Профсоюза.

АВГУСТ

1. Согласовать с администрацией:

- тарификацию;
- расписание уроков;
- перераспределение учебной нагрузки без нарушений.

2. Привести в порядок делопроизводство в профсоюзной организации.

3. Организовать медицинский осмотр работников ОУ

Положение 11

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

I. Общие положения

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией МОБУ СОШ с. Прибельский и ее работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

II. Образование КТС

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представителя работников в КТС избирается общим собранием работников МОБУ СОШ с. Прибельский.

КТС избирает из своего состава представителя, заместителя и секретаря комиссии.

III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен узнать о нарушении своего права. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течении 10 календарных дней.

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

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежащее заверенные копии решения КТС, вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

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

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

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА СОБРАНИЯ МОБУ СОШ с. Прибельский

От _____ г.
Присутствовало _____ чел.

«О создании комиссии по трудовым спорам»
в соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ.

Решили:

1. Образовать комиссию по трудовым спорам в составе 4 человек для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между администрацией МОБУ СОШ с. Прибельский и работниками.
2. В составе комиссии выбраны от работодателя:
 - 1) Пискарева З. Д. – педагог – психолог;
 - 2) Кинзягулова А. Н. – зам. директора по ВРОт работников:
 - 3) Кильмухаметова М. М. – учитель географии, учитель начальных классов;
 - 4) Биктимирова А. М. – учитель математики;
 - 5) Тазетдинова М.Т. – учитель башкирского языка филиала МОБУ СОШ с. Прибельский ООШ д. Старошареево;
 - 6) Мулюкова А.Р. – учитель русского языка и литературы филиала МОБУ СОШ с. Прибельский СОШ д. Бишаул-Унгарово;
 - 7) Бекасова З.Г. – тех.работник базовой школы (с. Прибельский)

Секретарь _____

ГРАФИК

отпусков учителей МОБУ СОШ с. Прибельский за 2014-2015 учебный год

Директор школы: /Р.М.Хисматуллина/
Ответственный: /Ф.Р.Мусина/

№ № п/п	Ф.И.О	Должность	Ставка	Количество календарных дней
1	Хисматуллина Р.М.	Директор школы, химия, дом.обуч.	13	56
2	Мусина Ф.Р.	Зам.дир., баш.язык	13	56
3	Кильмухаметова З.М.	Нач.класс, геогр.,	14	48
4	Муратшина Г.М.	англ.язык, дом.обучение	14	56
5	Муратшина Р.М.	Соц.пед.	14	56
6	Баимова Ф.М.	баш.яз.	14	42
7	Филиппова Н.К.	Биология, эл. курс,предпрофиль	13	56
8	Биктимирова А.М.	Математика, элек.курс	14	56
9	Мухамедшина Л.Н.	математика	13	56
10	Балыбердина О.В.	Математика,	13	56
11	Лобаев В.С.	Ист., общ., обуч. на дому	14	56
12	Лобаева М.А.	Ист.,общ., ИКБ обуч. на дому	14	56
13	Кулынарипова Р.А.	Ист., общество,ИКБ, обуч на дому	14	56
14	Кожевникова В.А.	русский, язык, обуч. на дому	13	49
15	Матюшина Н.В.	Технология, обуч.на дому	14	56
16	Алдакаева Г.Р.	Технология, ИЗО, обуч.на дому	14	56
17	Шайхлисламова Л.Р.	Геогр,0,5ставки зам.директора, обуч на дому	14	56
18	Бычкова С.Н.	Англ.язык	12	56
19	Назырова В.А.	Физкультура,ОБЖ	13	56
20	Абсалямова Г.С.	Нач. кл.	13	56
21	Аминева З.Н.	Химия, биология, эл.курс,зам.дир по УВР.предпрофильная подготовка	13	56
22	Шинова З.Н.	Нач. кл., обуч. на дому	14	56
23	Кузнецова Л.В.	Нач. кл.	13	56
24	Пермина Н.Н.	Нач. кл., обуч. на дому	14	56
25	Школа С.В.	Нач. кл.	13	56

26	Сахибгареева Л.Н.	Нам. кл., обуч. на дому,	13	56
27	Усманова Д.В.	Нач. кл., обуч. На дому	14	56
28	Щеглова Н.Г.	Нач. кл., обуч.на дому,	14	56
29	Баздникина О.И.	Русский язык и литература	14	56
30	Курманаева Р.И.	Нач. кл. обуч. на дому	14	56
31	Хисамутдинова З.Т.	музыка, обуч на дому	13	56

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюз-
ной организации

_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ
с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

32	Фирсова Г.Г.	Русский язык, обуч. на дому	14	56
33	Пискарёв В.С.	Технология	13	56
34	Шинова Г.Р.	Нач. кл.	13	56
35	Ибрагимова Г.Н.	Англ. яз.	13	56
36	Асянов М.Р.	Физика,эл.курс	13	56
37	Байдавлетова Г.С.	Башкирский язык	13	56
38	Поленок О.А.	Математика	12	56
39	Пискарева З.Г.	Психолог, ИПР,	13	56
40	Шакирова А.Ф.	Логопед, рус.яз, обуч. на дому	9	56
41	Урманшин Г.М.	башкирский язык	13	56
42	Карпова З.З.	Нач. кл.	10	56
43	Ахмадулина Р.Р.	Нач. кл., обуч. на дому	12	56
44	Бикметова З.З.	обуч. на дому	14	56
45	Кинзягулова А.Н.	Зам.по ВР, биология.обуч.на дому	9	56
46	Кутлярова Р.Р.	обуч. на дому	9	56
47	Булатова А.Д.	русский язык,англ.яз., МХК,обуч. на дому	13	56
48	Якунин А.М.	физкультура	13	56
49	Блохотина Т.Я..	Английский язык, обуч.на дому	14	56
50	Абдульманов Ф.Ш.	ОБЖ, физ-ра	12	56

51	Шарифуллина Н.А.	Нач. класс	9	56
52	Байзитова А.Р.	Русский язык	9	56
53	Галиакберов Р.С.	Физическая культура	13	56
54	Фаизов Д.Р.	Информатика, предпрофил.подг.	9	56
55	Дударева Н.М.	ИЗО,обучение на дому	9	56
56	Валитова Н.Н.	Старшая вожатая	9	56
57	Нигматуллина А.Р.	Зам. по ИКТ,математика,информатика	9	56
58	Ракимова С.В.	0,5ст. старшая вожатая	-	

Положение № 17

ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДЕЖНОЙ КОМИССИИ ПРОФКОМА

1. Общее положение

- 1.1. Комиссия в своей деятельности руководствуется Уставом и Положением о первичной профсоюзной организации членской организации ФП РБ
- 1.2. Комиссия утверждается решением профсоюзного комитета на срок его полномочия. Не менее 2/3 состава комиссии должно состоять из молодых работников в возрасте до 35 лет.
- 1.3. Изменения в состав комиссии могут быть внесены на очередном заседании профкома.
- 1.4. Деятельностью комиссии руководит председатель, являющийся членом профкома.

2. Основные направления работы комиссии.

- 2.1. Комиссия содействует профкому в вопросах правовой и экономической защиты молодежи, решения ее социальных вопросов, участвует в подготовке проектов решений первичной организации.
- 2.2. Контролирует своевременное присвоение соответствующих разрядов, тарифных ставок и окладов молодым работникам, готовит предложения по их материальному поощрению по результатам труда.
- 2.3. Принимает участие в организации воспитательной и культурно-массовой работы среди молодежи.
- 2.4. Изучать состояние здоровья и анализировать причины заболеваемости молодых работников, участвует в организации спортивно-оздоровительных мероприятий и профилактической работы, добивается направления молодых работников, нуждающихся в лечении и отдыхе в санатории, санатории-профилактории, домах отдыха и на туристических базах.
- 2.5. Привлекать молодежь к управлению организацией.
- 2.6. Оказывать помощь молодым работникам в повышении общего образовательного уровня, добиваться создания необходимых условий для успешного совмещения учебы с работой, соблюдения работодателем установленных льгот для обучающихся без отрыва от производства. Организовать обучение молодых профсоюзных кадров.
- 2.7. Организовать и провести культурно-массовые, спортивные мероприятия.

2.8. Привлекать молодежь к активной профсоюзной работе, вовлекать молодых работников в члены профсоюзов.

2.9. На очередь жилье, общежитие.

2.10. Добиться включения в коллективный договор раздела о молодежи «Условия труда и социальная защита молодежи».

2.11. Усилить информационную работу профсоюзов среди молодежи, использовать современную технологию, наглядную и агитационную информацию.

3. Порядок работы комиссии.

3.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утвержденным профкомом первичной профсоюзной организации по представлению председателя комиссии.

3.2. Комиссия работает под руководством профсоюзного комитета организации.

3.3. Заседание проводится не реже одного раза в квартал.

3.4. Осуществляет свою деятельность комиссия в тесном контакте с молодежными структурами организации, другими комиссиями профкома.

3.5. Комиссия отчитывается о своей работе перед профсоюзным комитетом.

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА СОБРАНИЯ МОБУ СОШ С. ПРИБЕЛЬСКИЙ

от _____ г.

Присутствовало _____ чел.

«О СОЗДАНИИ КОМИССИИ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ»

Решили:

1. Образовать комиссию по работе с молодежью, в составе 3 человек.
2. В составе комиссии выбраны:

- Матюшина Н. В. - член профкома, учитель технологии;
- Байдавлетова Г. С. – учитель башкирского языка;
- Нигматуллина А. Р. – учитель математики.

Председатель собрания _____ Хисматуллина Р. М

Секретарь _____ Ракимова С. В.

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации

_____Шарифуллина Н. А

«Утверждаю»

Директор МОБУ СОШ

с. Прибельский

_____Хисматуллина Р. М

План оздоровительно – профилактических мероприятий

№	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1	Контроль за соблюдением графика очередности отпусков членов коллектива.	В течении года	Администрация, профком
2	Проведение сезонных вакцинаций против гриппа	По графику	МУЗ КЦРБ ПУБ
3	Ежегодный медицинский осмотр	По графику	Администрация
4	Участие в районных конкурсах, смотрах	В течении года	Администрация, Назырова В. А.
5	Проведение спортивно – массовой работы: - проведение культурно массовых выездов на природу; - участие в спортивных соревнованиях среди школ Кармаскалинского района.	В течении года	Администрация, профком, Назырова В. А.
6	Проведение агитационно – пропагандической работы ЗОЖ среди работников коллектива	В течении года	Администрация, профком

«Согласовано»
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____Шарифуллина Н.А.

«Утверждаю»
 Директор МОБУ СОШ
 с. Прибельский
 _____Хисматуллина Р.М.

Штатное расписание на 2015-2016 годы по обслуживающему персоналу.

№ п/п	Наименование должностей	разряд	кол. став	Ставка в месяц	компен сельские 25%	стимул. выплаты		компенс выплаты		Всего	Ур. 15%	Мрот до 6000р	Итого з/пл
						в %	сумма	в %					
1.	Заведующая библиотек.		1,0	8740,00	2185,00	25	2185,00 0,00			13110,00	1966,50		15076,50
2.	Библиотекарь		1,0	5700,00	1425,00	40	2280,00 0,00			9405,00	1410,75		10815,75
3.	Делопроизвод.	4	1,0	4370,00			0,00			4370,00	655,50	974,50	6000,00
4.	Сторож	1	2,3	8740,00			0,00	50	4370,00	13110,00	1966,50		15076,50
5.	Раб.по обл.зд.	2	1,5	5985,00						5985,00	897,75	2117,25	9000,00
6.	Гардеробщик	1	2,0	7600,00						7600,00	1140,00	3260,00	12000,00
7.	Водитель автобуса	8	2,0	12920,00		0,5 0,66	6460,00			27907,20	4186,08		32093,28
8.	Уборщик служ. помещений	2	9,0	35910,00				4	1436,40	37346,40	5601,96	11051,64	54000,00
9.	Инженер программист		1,0	7220,00						7220,00	1083,00		8303,00
10.	Оператор (1-год,2-7 мес.)	4	2,0	8740,00						8740,00	1311,00	1949,00	12000,00
11.	Инженер по охране труда	15	0,5	3610,00						3610,00	541,50		4151,50
			0,5	3610,00						3610,00	541,50		4151,50
12.	Лаборант	6	2,0	10640,00						10640,00	1596,00		12236,00
13.	Электрик	5	0,5	2375,00						2375,00	356,25	268,75	3000,00
14.	Администратор сайта	6	1,0	5320,00						5320,00	798,00		6118,00
15.	Механик по вып.автотранс.	6	0,5	2660,00						2660,00	399,00		3059,00
	Итого Прибельский		27,8	134140,00	4465,00		10925,00		5806,40	163008,60	24451,29	19621,14	207081,03

Филиал СОШ д. Бишунгарово

1.	Библиотекарь	8	0,5	2850,00	712,50	25%	712,50 0,00			4275,00	641,25		4916,25
2.	Сторож	1	2,3	8740,00			0,00	50 %	4370,00	13110,00	1966,50		15076,50
3.	Уборщик служ. помещений	2	3	11970,00				4 %	478,80	12448,80	1876,32	3683,88	18000,00
4.	Водитель авт.	8	1	6460,00		0,5 0,66	3230,00 4263,60			13953,60	2093,04		16046,64
	Итого Бишунгарово		6,8	30020,00	712,50		8206,10		4848,80	43787,40	6568,11	3683,88	54039,39

Филиал СОШ д. Старошареево

1.	Опер.по отоп.(1-2-7м)	2	1	3990,00			0,00	50 %	1995,00	5985,00	897,75		6882,75
2.	Уборщик	2	2	7980,00				4 %	319,20	8299,20	1244,88	2455,92	12000,00
3.	Сторож	1	2,3	8740,00			0,00	50 %	4370,00	13110,00	1966,50		15076,50
	Итого Старошареево		5,3	20710,00			0,00		6684,20	27394,20	4109,13	2455,92	33959,25
	ВСЕГО		39,9	184870,00	5177,50		19131,10		17339,40	234190,20	35128,53	25760,90	295079,67

Пропущено и прошнуровано

116 *столет*
наград (ов).

Директор школы *М.Р. М. Хисматуллина*/

