

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

МБОУ ЛИТВИНОВСКАЯ ООШ.

НА 2014 – 2016гг.

Содержание Разделы Договора

Общие положения	стр. 3
Обязательства сторон договора и их представителей	стр. 4
Развитие социального партнёрства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением	стр.5
Трудовые отношения	стр.6
Оплата и нормы труда	стр.7
Совместные обязательства сторон	стр.11
Рабочее время и время отдыха.	стр.12
Охрана труда	стр.13
Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров	стр.15
Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр.17
Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза	стр.20
Контроль за выполнением Договора	стр.21
Приложения к Договору	
<u>Приложение 1.</u> Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ Литвиновская ООШ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2012 - 2014 годы.	стр.22
<u>Приложение 2.</u> Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим	стр.24
<u>Приложение 3.</u> Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.	стр.25
<u>Приложение 4.</u> Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам школы длительного отпуска сроком до одного года	
<u>Приложение 5.</u> Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.	стр.28
<u>Приложение 6.</u> Положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи работникам школы.	стр.30
<u>Приложение 7.</u> Порядок учёта мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	стр.34
<u>Приложение 8.</u> Порядок учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	стр.35
<u>Приложение 9.</u> Положение об оплате труда работников школы	стр.36
<u>Приложение 10.</u> Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников школы	стр.39
<u>Приложение! 1.</u> Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ Литвиновская ООШ	стр.42
<u>Приложение 12.</u> Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам школы из средств проф бюджета и её размеры	стр.48
<u>Приложение 13.</u> Соглашение по оплате труда	

1. Общие положения.

1.1 Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования и науки.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях и организациях (далее - учреждениях), находящихся в ведении Министерства образования, культуры и спорта Смоленской области, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице их полномочного представителя - директора школы Стефанцова Сергея Ивановича

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

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В коллективный договор учреждения нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения работодателя и работников учреждения.

1.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Соглашением, действующими являются данные решения.

представителей Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии Министерства по аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на первую и высшую категории.

1.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о

численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Обращается в территориальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на региональном уровне и в образовательных учреждениях.

Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.1.3. Содействовать осуществлению в учреждениях образования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Создать на равноправной основе отраслевую комиссию по заключению и реализации коллективного договора между работодателем и Профсоюзом работников школы по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 -2016 годы для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам образования.

3.1.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на территориальном уровне.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов,

затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

3.3. Обязательства сторон:

3.3.1 Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации коллективного договора, и не реже одного раза в год подводят итоги его выполнения.

3.3.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 — 2016 годы.

4. Трудовые отношения.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела III Трудового кодекса РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждений.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. Оплата и норма труда.

5.1. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений, перешедших на отраслевую систему оплаты труда формируется из:

5.1.1.Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

5.1.2.Средств на выплату компенсационного характера, которые определяются:

- для общеобразовательных учреждений, учреждений начального профессионального, среднего профессионального образования, специальных (коррекционных) учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - в размере 35% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

5.1.3. Средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 10% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.1.4. Средств на премирование, которые определяются в размере до 30% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.2.На премирование руководителей образовательных учреждений направляется до 5 % от общего объема средств на премирование.

5.3.Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются:

- договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- руководителям муниципальных образовательных учреждений - с учетом мнения районной (городской) организации Профсоюза.

5.4.1.При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

5.4.2.Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.4.3.Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану,

обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

5.4.4. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

5.4.5. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

5.4.6. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

5.4.7. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5. Стороны договорились:

Осуществлять контроль за реализацией отраслевой системы оплаты труда в учреждениях образования.

5.5.1. Выплачивать заработную плату в учреждениях образования не реже чем каждые полмесяца, а именно 8 и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее чем за 5 дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

5.5.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.5.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

5.5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.5.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.5.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (в ред. от 03.01.91 № 1), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем.

Конкретные размеры повышенной заработной платы (конкретные размеры доплат) по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников и предусматриваются в коллективных, трудовых договорах.

5.5.8. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

Размеры доплат устанавливаются приказом по учреждению, условия их выплат фиксируются в коллективных договорах, трудовых договорах или локальных актах учреждения. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

5.5.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5.10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных

работ.

5.5.11. Специалистам муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельской местности, тарифные ставки (оклады) устанавливаются на 25% выше, чем тарифные ставки (оклады) специалистам, работающим в городе, и образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов) при исчислении заработной платы.

5.5.12. Оплата труда библиотечных работников учреждений образования производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для соответствующих категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы.

5.5.13. Гарантии сохранения заработной платы учителям общеобразовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по

сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп)), обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме

нагрузки, даже при её полном отсутствии.

5.5.14. Работодатель в случае уменьшения учебной нагрузки у учителей в течение учебного года по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации, и отсутствия возможности предоставить иную педагогическую работу до окончания учебного года выплачивает им:

5.6. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника

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

6. Совместные обязательства сторон.

6.1. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.2. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.2.1. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

6.3 .Обязательства Профсоюза:

6.3.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию.

6.3.2. Проводит консультации, учебу профактива по вопросу включения раздела «Оплата труда» в коллективный договор учреждения образования.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49).

7.1.2. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

7.1.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости

обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 5 дня до его начала.

7.1.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.1.5. Работникам может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье _____ 2дня;
- в связи с переездом на новое место жительства _____ 3дня;
- для проводов детей в Армию _____ 3дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) _____ 3дня;
-на похороны близких родственников _____ -----3дня;
-уход за больными членами семьи _____ 3дня;
-работающим пенсионерам _____ 3дня;
-работающим инвалидам _____ 3дня;
-не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации__3дня;

7.1.6. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000 г. № 3570 Министерства образования России.

7.1.7.Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного проф органа.

7.1.8.Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ.

Охрана труда.

8.1. Обязательства работодателя:

8.1.1. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т | (условия труда).

8.1.2.Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в I том числе на обучение работников безопасным приемам работы, аттестацию) рабочих мест, в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ.

8.1.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании I несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваниях, предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.4.Привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов образовательных учреждений.

8.1.5. Организует проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в учреждение.

8.1.6.Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения образования при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по

обеспечению образовательного процесса.

8.1.8. Обеспечивает учреждение образования нормативно-правовой и I бланковой документацией по вопросам охраны труда.

8.1.9. Создает службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ. Формирование службы проводит работодатель в соответствии с действующим законодательством.

8.1.10. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные и предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские I осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы) и среднего заработка на время прохождения указанных | медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.11. Обеспечивают работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.12. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке "учение, инструктаж по охране труда.

допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без (прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.14. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля. Проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.16. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за [соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений Уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда

8.1.17. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

8.2.2. Организует проверки состояния охраны труда в учреждение, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным

договором.

8.2.3. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда, по приемке образовательного учреждения к новому

учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.2.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

Способствует формированию нормативной правовой базы по охране организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.

9. Содействие занятости, повышения квалификации и закреплению профессиональных кадров.

9.1. Работодатель:

9.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за 2 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.2. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация учреждения образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

9.2.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности работающих в связи с сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 2 месяца) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях другой работы.

9.2.2. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.3.Стороны совместно:

9.3.1.Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

9.3.2.При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2014 - 2016 годы принимают участие в разработке мер по:

- профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличению количества преподавателей, осуществивших повышение квалификации и переподготовку);

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9. 4. Стороны предусматривают в коллективном договоре обязательства по:

- проведению с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и компенсаций;обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях по прежнему месту работы;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления обще установленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения высвобождаемых работников и представителей работодателей в связи с внедрением новых технических средств обучения, усовершенствованием образовательных процессов и технологий, развитием материально-технической базы образовательного учреждения.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Обязательства работодателя:

10.1.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная компенсация на приобретение методической литературы в размерах, определенных действующим законодательством. Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством трудовых, учебных, но уходу за ребенком, дополнительных т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Сумма денежной компенсации налогообложению не подлежит.

10.2. Обязательства Профсоюза:

10.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательного учреждений оказывает социальную поддержку членам профсоюза. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

10.3. Стороны признают необходимым:

10.3.1. Педагогические работники пользуются правом на жилую бесплатную площадь с отоплением и освещением в сельской местности, преимущественное предоставление жилой площади. Жилая площадь предоставляется по нормам, установленным для данной местности, оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата).

10.3.2. Учителя сельских школ, проживающие в близлежащих городах, имеют право на бесплатное получение квартиры, отопления и освещения.

10.3.3. Отопление предоставляется педагогическим работникам сельской местности в натуре из расчета годовой нормы топлива на площадь 24 кв.м. 8 куб.м. складочных дров или 2,0 тонны угля.

Если занимаемая площадь превышает 24 кв.м., количество топлива соответственно увеличивается, но общее его количество в собственных домах не должно превышать двух норм в год с доставкой на дом к первому сентября текущего года.

Освещение предоставляется по норме 480 квт/час в год на занимаемую площадь до 24 кв.м. Норма увеличивается соответственно занимаемой площади, но не более чем в два раза в собственных домах.

Когда два или несколько членов семьи имеют право на льготы по оплате жилья и топлива, льгота предоставляется одному из них.

Работникам образования, имеющим право на льготы по коммунальным услугам, предоставление льгот производится по основному месту работы.

10.3.5. За педагогическими работниками учреждения образования сельской местности, посёлков городского типа (рабочих посёлков),

перешедшим на пенсию проработавшим в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением при условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами.

10.3.6. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов то он, может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

10.3.7. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 г. № 1908.

10.3.8. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестующих,
- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

10.3.9. Предусматривать в коллективном договоре продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

10.3.10. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой

работы; ученую степень (кандидата или доктора наук) высшая квалификационная категория может присваиваться без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя Главной аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

10.3.11. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям - победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», оргкомитета и ходатайству педагогического совета сроком на 5 лет.

10.3.12. Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.3.13. Педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

10.3.14. Педагогическим работникам, подтверждающим действующую категорию, опытным, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

11.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ) и иными федеральными законами.

11.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ рекомендовать производить оплату труда председателя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации до 30 % ставки (оклада) за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором.

11.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов, посещать учреждения и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.1.4. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей учреждением банка средств на заработную плату.

11.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

11.4. Стороны рекомендуют:

11.4.1. Перечислять на счет профсоюзной организации учреждения денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

11.5. Стороны согласились:

11.5.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательных учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как

это установлено Постановлением Правительства РФ от 26.06.95 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Стороны доводят текст коллективного договора до сведения органов управления образованием муниципальных образований, Работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают с указанием сроков по выполнению коллективного договора, и обязуется регулярно информировать друг друга о действиях его реализации.

12.3. Для контроля за выполнением коллективного договора и регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли образования, стороны на равноправной основе создают отраслевую комиссию по реализации коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок её работы.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

12.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникшие разногласия и конфликты.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1

Положение о комиссии, по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией МБОУ Литвиновская ООШ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014-2016 годы

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения между Министерством образования, обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2014 — 2016 годы (далее комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в муниципальном общеобразовательном учреждении МБОУ Литвиновская ООШ . Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, отраслевым соглашением по учреждениям образования Смоленской области, коллективным договором, настоящим положением, иными нормативными актами, действующими на территории области и района.

1.2 Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочных их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой стороны определяется совместным решением сторон.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнёрства:
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в школе:
- регулирование социально-трудовых отношений в школе.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникших в ходе реализации договора:
- недопущение ухудшения условий групп и нарушения социальных гарантий работников школы, установленных законодательством о труде. Федеральным и отраслевым соглашениями по учреждениям образования, коллективным договором:
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий договор.

III. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон, по реализации договора и предотвращения коллективных трудовых споров в школе:

- контролировать ход выполнения договора. Вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров:

- заслушивать на своих заседаниях отчёты представителей руководителя школы и профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства:

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения договора; решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации договора и решения комиссии.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнёрства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Состав и количество членов комиссии утверждаются сторонами. Работу комиссии организует председатель Профсоюзной организации школы. Комиссия утверждает секретаря комиссии. Секретарь комиссии ведёт протокол заседаний, иные связанные с работой комиссии материалы.

4.4. Председатель комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия, сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствует на заседаниях комиссии;

- утверждает состав групп;

- подписывает регламент комиссии, план работы и решения комиссии.

4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие договор.

4.6. Права и обязанности члена комиссии определяются регламентом комиссии.

4.7. Член комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ КОМИССИИ

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия договора. В случае продления действующего договора продлеваются и полномочия комиссии.

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.

1. Виды работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:

1.1. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в котельных.

1.2. Вывоз мусора и нечистот.

1.3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.4. Работы у горячих плит, электрожаровых шкафов.

1.5. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.6. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

1.7. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствие средств малой механизации.

1.10. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.11. Работа по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением.

1.12. Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.13. Обслуживание канализационных колодцев и сетей.

1.14. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.15. Работа на деревообрабатывающих станках,

1.16. Распиловка, обрезка брёвен, кряжей, брусков и других лесоматериалов.

1.17. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.18. Ремонт и очистка вентиляционной системы.

1.19. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

1.20. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также

на наждачных полотнах.

1.21. Работы с применением ядохимикатов.

1.22. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.23. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского, печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и МФ-красок с применением химических веществ 2 - 4-го классов опасности.

1.24. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.25. Работа на высоте 1.3 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.26. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников школы, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Наименование профессий и должностей	Количество
ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ Кочегар (машинист) водогрейных котлов на твердом топливе, повар, работающий у плиты	1

Приложение 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам школы длительного отпуска сроком до одного года.

Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ Литвиновская ООШ.

2, Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на

длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время, оплаченное вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе):

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период, обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях: при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца: при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если служба непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе:

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы, в ходе установления инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в тех случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности):

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может представляться педагогическому работнику в любое время при условии, что он отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время представления дополнительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты дополнительного отпуска (за счёт внебюджетных средств) и другие вопросы, не предусмотренные настоящим положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом департамента образования (органом управления образованием муниципального образования).

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время дополнительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическое работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком. Или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение 5

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ.

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

профессор, доцент;

старший преподаватель, преподаватель ассистент;

учитель, учитель-логопед;

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной

подготовки) педагог дополнительного образования руководитель физического воспитания мастер производственного обучения старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывавшей в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

ректор, директор, начальник общеобразовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом:

директор, начальник филиала образовательного учреждения:

заведующий филиалом образовательного учреждения:

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;
заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой,
аспирантурой,
отделом, сектором:
заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией,
отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом,
интернатом при общеобразовательном учреждении:
учёный секретарь учёного совета:
руководитель (заведующий) производственной практикой;
методист; инструктор-методист:
старший методист;
старший воспитатель:
классный воспитатель;
социальный педагог;
педагог-организатор:
старший вожатый: инструктор по труду; инструктор по физической культуре. Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте I настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия на данной должности) в следующем объёме:
не менее 150 часов в год - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
не менее 240 часов в год - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования: не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение 6

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ, ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИРОВАНИЯ И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБОУ Литвиновская ООШ.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения Карповская

основная школа.

1.2. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников школы в повышении качества своего труда, развитии творческой активности и инициативы, их социальной защищенности, повышения качества предоставления образовательных учреждений.

1.3. Положение определяет виды, условия и размеры компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера за сложность и напряженность выполняемой работы и премирования работников, оказания им материальной помощи.

1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты за работу с вредными и (и л и) опасными и иными особыми условиями труда в размере до 12% от ставки (оклада) заработной платы.

2.1.2. Выплаты за работу в ночное время в размере 35% от ставки (оклада) заработной платы за каждый час работы в ночное время.

2.1.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4. Выплаты за сверхурочную работу-в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе за: выполнение функций классного руководителя в размере

до 10%:

- проверку тетрадей и письменных работ, обучающихся в размере до 10 %;
- обслуживание компьютерного оборудования в размере до 5% за 1 комплект

- заведование кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими в размере до 15%

- организацию общественно полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников в размере ...:до 10%

- руководство учебно-консультационным пунктом при школе в размере до 10 %

- руководство предметными методическими объединениями педагогов в размере до 10 %

- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с обучающимися
в
размере до 15 %;

- организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря) в размере 10 %

- работу с библиотечным фондом школьных учебников в размере до 10%
- ведение делопроизводства в размере до 25 %
- выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта) в размере до 10%
- за ведение внеурочной работы по предмету в размере до 10 %
- за организацию дежурства учащихся по школе в размере до 10%:
- за организацию учебно-исследовательской и проектной работы учащихся в размере до 20%
- за руководство работой научного общества учащихся в размере до 10 %
- за работу по организации деятельности органов школьного ученического самоуправления, детских общественных организаций в размере до 15 %
- за работу по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения в размере до 10%
- за создание и поддержку системы дополнительных занятий для отстающих детей в размере до 10 %
- за ведение опытно-экспериментальной работы в размере 10%

(Данный перечень можно дополнить)

2.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на нее, фиксируется в трудовом договоре с работником, оформляется приказом руководителя учреждения. При снижении качества работы, уменьшении ее объема доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде

3.1.1. Надбавок к должностным окладам работников школы за сложность и напряженность выполняемой ими работы.

3.1.2. Выплат за ученую степень в размере, предусмотренном Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

3.1.3. Доплаты работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» в размере до 10%.

3.1.4. Доплаты учителям физической культуры, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу в размере до 10%.

3.1.5. Доплаты работникам образовательных учреждений, которым присвоено почетное звание Российской Федерации в размере до 15%.

3.1.6. Доплаты педагогическим работникам, использующим региональный компонент государственного образовательного стандарта для начального общего образования в размере до 15%.

Работникам, имеющим право на доплаты, указанные в п. 3.1.3., 3.1.5., доплата производится по одному из оснований по выбору работника. 3.2.

Надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливаются:

3.2.1. За большой объем выполняемых работ по содержанию школьных зданий, сооружений и сетей в размере до 10%;

3.2.2. За выполнение особо важной и ответственной работы для школы в размере до 20%

3.2.3. За реализацию образовательных программ предпрофильной подготовки в размере до 10%;

3.3. Надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы работникам школы устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на определенный период времени за выполнение конкретной объема и вида работ на срок не более одного учебного года.

3.4. Надбавки устанавливаются приказом директора школы по согласованию с органом школьного общественного (общественно-государственного) самоуправления.

3.5. Надбавки могут уменьшаться либо отменяться полностью при снижении качества работы.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей.

4. Премирование работников.

4.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности. 4.2. Условиями премирования педагогических работников школы являются:

4.2.1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.

4.2.2. Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, м конференций различного уровня.

4.2.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.

4.2.4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся.

4.2.5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.

4.2.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.

4.2.7. Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)

4.2.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

4.2.9. Активное использование в учебном процессе информационных технологий и инновационного обучения.

- 4.2.10. Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.
- 4.2.1 1. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям.
- 4.2.12. Активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, в общественной жизни школы.
- 4.2.13. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.
- 4.2.14. Эффективная работа учителей выпускных классов школы:
- по подготовке учащихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации учащихся основной школы за текущий год в новой форме по математике от 28 до 30 баллов:
- 4.2.15. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года». «Самый классный классный», «Лучший педагог физического воспитания» и др.).
- 4.2.16. Эффективная организация учебной деятельности обучающихся, уровень развития классного коллектива (состояние дисциплины в классе, посещаемость учебных и внеурочных занятий, благоприятный психологический климат в классе и т.д.)- критерий для премирования классного руководителя.
- 4.2.17. Эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями обучающихся (критерий для премирования классного руководителя).
- 4.2.18. Высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельности
- .Высокая читательская активность обучающихся и педагогов.
- 4.2.19. Активная пропаганда чтения как формы культурного досуга.
- 4.2.20. Активное участие в общешкольных и юрорских мероприятиях.
- 4.2.21. Систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию
- детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе.
- 4.2.22. Систематическое оформление тематических выставок.
- 4.2.23. Активное сотрудничество с библиотеками д. Литвиновка., с. Ершичи
- 4.2.24. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.
- 4.2.25. Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки. Проведение библиотечных уроков с учащимися образовательного учреждения.
- 4.2.26. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПина и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.
- 4.2.27. Систематическое проведение генеральных уборок.
- 4.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических

неполадок.

4.3.1. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.

4.3.2. Качественная подготовка к ведению образовательного процесса.

4.3.3. Качественное ведение документации в соответствии с требованиями Нормативных документов.

4.3.4. Качественное обеспечение сохранности имущества.

4.4. Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены к юбилейным датам со дня рождения (50. 55. 60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

4.5. Премирование осуществляется по результатам труда работников учреждения, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

4.6. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для их целей. На премирование может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

4.7. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за год, полугодие, месяц, либо к праздничным датам.

4.8. Постановление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.9. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

5. Выплата материальной помощи.

5.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника.

5.2 Материальная помощь выплачивается в размере не более 1000 руб.

5.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Приложение 7

ПОРЯДОК

УЧЕТА МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА.

1. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Смоленской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективным договором,

представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на общем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашение, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий) после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

**ПОРЯДОК
УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО
ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает лот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому) пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определённых обстоятельствах па трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя. Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трёх рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации результаты, которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательно решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или

представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение 9

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников школы.

I. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 5-11 класса школы: педагогам дополнительного образования:

- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям

с 1-4 классов: учителям-логопедам:

- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физкультуре.

- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп: педагогам-психологам: социальным педагогам: педагогам-организаторам; старшим вожатым: преподавателю-организатору курсов ОБЖ.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов, продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов в неделю, так как школа находится в сельской местности.

3. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам:• учителям физической культуры сельских общеобразовательных

учреждений соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию. 4. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше

установленной нормы за ставку:

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная

нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

5. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учётом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год. 6. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений дополнительные занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется, в основное рабочее время то вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

II. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

(тарификация)

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путём умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в годно отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа

руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за то время не производится.

»

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений

применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с Законом Калужской области от 27.12.2006 №274 - 03 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75.0 - при норме за 18 часов в неделю: при норме 20 часов в неделю 83,33: при норме 24 часа в неделю 100.0: при норме 25 часов в неделю - 104.17: при норме 30 часов в неделю - 125.0: при норме 36 часов в неделю -150.0: при норме 40 часов в неделю -166,25.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию. 2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может принять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учётом учёной степени кандидата или доктора наук, либо учёного звания профессора или доцента, утверждённые постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 года № 7.

IV. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Уровень образования педагогических работников при установлении

заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов-психологов, учителей-логопедов). Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, заработная плата устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании. - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра» устанавливается заработная плата, предусмотренная Законом от 27.12.2006 №274 - 03 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание трёх полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений даёт право на установление заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть также, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда по ЕГС, что и лицам, имеющим специальный стаж и образование.

Приложение 10

ПОЛОЖЕНИЕ

о режиме рабочего времени и времени отдыха работников школы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников школы (далее - Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности школы.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников школы определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

2. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ УЧИТЕЛЕЙ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШКОЛЫ В ПЕРИОД УЧЕБНОГО ГОДА

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано этому количеству часов.

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннею трудового распорядка образовательного учреждения.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих

преподавательскую работу, требующая определённых затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно- квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения*, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства на дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания этого последнего учебного занятия:

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

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.н.

2.5. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

Режим рабочего времени учителей 1-ого класса определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2. 178 02 (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа 2.4.2.1178-02»: п\пкт 2.9.5 СанПиН). предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

Режим рабочего времени учителей общеобразовательных учреждений, преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной плате, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.3. настоящего Положения.

3 . РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ НА ЧАСТИ

3.1. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.2. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые

«окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемер) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В КАНИКУЛЯРНЫЙ ПЕРИОД

4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.3. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.5. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ В ПЕРИОД ОТМЕНЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ. ВОСПИТАННИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ (ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА) ПО САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИМ, КЛИМАТИЧЕСКИМ И ДРУГИМ ОСНОВАНИЯМ.

5.1. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем

педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗУЮЩИХ ЛЕТНИЙ ОТДЫХ В ТОЙ ЖЕ ИЛИ ДРУГОЙ МЕСТНОСТИ. А ТАКЖЕ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ТУРИСТСКИХ ПОХОДОВ, ЭКСКУРСИЙ, ЭКСПЕДИЦИЙ, ПУТЕШЕСТВИИ.

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе школы и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

6.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы.

7. РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОТДЕЛЬНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

7. 1 Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

7.2. В группе кратковременного пребывания с 4-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (20 часов работы в неделю), в

которых на группу воспитанников предусматривается должность воспитателя (36 часов работы), режим рабочего времени определяется с учетом выполнения воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Приложение 11

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ
Литвиновская ООШ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящие Правила трудового распорядка распространяются на всех работников муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ Литвиновская ООШ и имеют целью обеспечить дальнейшее укрепление трудовой дисциплины, правильную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, создание наилучших условий для достижения высокого качества обучения и воспитания учащихся школы.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

1. Порядок приёма, перемещения и увольнения работников школы определяются Законом РФ об образовании, положением об образовательном учреждении, Уставом и коллективным договором.

2. При приёме на работу вновь поступающие лица предъявляют заявление на имя директора школы о приёме на работу, трудовую книжку, оформленную соответствующим образом, паспорт, медицинскую справку об отсутствии противопоказаний на работу в детском учреждении.

3. Принятые на работу лица оформляются приказом директора.

4. На лиц, принятых на работу впервые, администрацией школы в пятидневный срок заполняются трудовые книжки.

5. На каждого работника, выполняющего педагогические функции, заводятся личные дела.

6. Педагогическая нагрузка учителей планируется до ухода учителей в отпуск и доводится до сведения учителя.

7. Разногласия по педагогической нагрузке разбираются совместно с председателем профкома школы и представителем администрации школы.

8. Перемещения по работе, изменение классного руководства осуществляются администрацией школы на основе действующего законодательства и вышеупомянутых документов.

9. При увольнении по собственному желанию работник школы должен письменно поставить администрацию школы в известность не позднее 2-х недель планируемого увольнения.

10. Увольнение педагогических и других работников по

инициативе администрации осуществляется в соответствии с действующим законодательством за совершение поступков, не соответствующих занимаемым должностям, определённым должностными инструкциями.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ И РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

1. Администрация школы обязана:

- правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и спецификой работы;

- укреплять трудовую дисциплину:

- принимать меры к упорядочению рабочего времени учителей, воспитателей других

- работников школы;

- оказывать повседневную помощь молодым специалистам, начинающим и

- малоопытным учителям в их работе;

- проводить мероприятия по рационализации учебно-воспитательного процесса.

создавал, надлежащие условия для внедрения в работу передового педагогического опыта, повышению квалификации учителей:

- обеспечивать учителей на начало учебного года необходимыми наглядными

- пособиями. ТСС, методической литературой, знакомить их с изменениями в учебных планах и программах;

- обеспечивать обслуживающий персонал необходимым хозяйственным инвентарём;

- обеспечить надлежащее соблюдение санитарно-гигиенических норм, своевременное

- проведение ремонта, противопожарных мероприятий:

- точно исполнять правила по охране труда, производственной санитарии

и

- обеспечить инструктаж по технике безопасности работников и учащихся школы;

- поддерживать в учебных помещениях температурный режим и освещённость

- с установленными нормами, обеспечить ежедневную влажную уборку:

- организовать горячее питание работников и учащихся школы:

- своевременно в соответствии с графиками и требованием закона предоставлять

- отпуска работникам школы:

- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы:

- своевременно предоставлять РОО документацию по тарификации учителей.

2. Работники школы обязаны:

- работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, выполнять учебный режим, правила внутреннего трудового распорядка и Устав школы;

- систематически повышать свою квалификацию, теоретический и культурный

уровень:

- неуклонно соблюдать требования техники безопасности, противопожарной охраны и санитарии:

- беречь собственность школы и воспитывать у учащихся бережное отношение к ней,

3. Директор школы осуществляет руководство школой на основе сочетания единоначалия с коллегиальностью и действует на основании положений выше указанных документов, действующего законодательства и должностных инструкций, а также распределения обязанностей между работниками администрации школы.

4. Заместитель директора школы по УВР организует работу учителей и обеспечивает правильную организацию и высокий уровень учебно-воспитательного процесса в школе, руководствуется распоряжениями директора школы и действующими нормативными документами.

5. Заместитель директора по ВР организует работу классных руководителей обеспечивает правильную организацию и высокий уровень внеклассных мероприятий и организует всю систему воспитательной работы в школе, на основе существующего положения.

6. Заместитель директора по УВР организует работу обслуживающего персонала и обеспечивает соблюдение требований санитарии и гигиены, противопожарных мероприятий, сохранность школьного имущества, проведение текущих и капитальных ремонтов.

7. Заведующий мастерскими отвечает за правильную организацию учащихся, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, сохранность имущества мастерских, снабжение необходимыми материалами, наладку станков и инструмента.

8. Учителя отвечают за обучение учащихся в соответствии с требованиями учебного плана и программ, применение наиболее рациональных методов учебной работы, уровень и правильную оценку знаний и навыков учащихся, перевод их в следующий класс и выпуск.

Учителя обязаны сочетать уважение и внимание к учащимся с разумной требовательностью к ним, учитывая их возрастные особенности. Учителя должны постоянно повышать свою теоретическую и профессиональную подготовку.

9. Классные руководители назначаются директором школы из числа учителей, как правило, данного класса. В их обязанности входит осуществление общего педагогического руководства классом, воспитание положительных качеств у учащихся. Классный руководитель руководствуется в своей работе существующим Положением о классном руководстве.

10. Воспитатели групп продлённого дня несут ответственность за

правильную организацию работы групп, охрану жизни и здоровья, учащихся во время пребывания их в группе.

11. Библиотекари совместно с учителями руководят внеклассным чтением учащихся.

обеспечивают положение библиотеки книгами, несут, установленную законом, ответственность за сохранность вверенного им книжного фонда.

12. Заведующие кабинетами назначаются директором из числа учителей соответствующей специальности, обеспечивают правильное использование кабинетов в соответствии с учебными программами, несут ответственность за сохранность имеющегося в кабинете имущества и принимают меры к пополнению кабинетов учебными пособиями.

13. Лаборанты учебных кабинетов назначаются директором и работают под руководством заведующих кабинетом, несут ответственность за своевременную подготовку по его указанию оборудования и аппаратуры для проведения лабораторных, практических и демонстрационных работ, за содержание в порядке вверенного им оборудования.

14. Старшая вожатая (вожатая) назначается директором школы и работает под руководством зам.директора по ВР. Несёт ответственность за внеклассную работу школьных объединений учащихся, вовлечение учащихся в работу школьных объединений, занятость учащихся во внеурочное время.

15. Рабочие по обслуживанию и ремонту зданий подготавливают классные комнаты к урокам, ведут ежедневную влажную уборку школьных помещений, тщательно следят за чистотой санузлов, моют полы, обеспечивают учащихся и учителей кипячёной питьевой воды.

16. Техники обслуживают электрохозяйство школы, водопроводную и тепловую сеть школы, обеспечивают текущий ремонт и выполняют ремонтные работы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

1. Время начала занятий в школе устанавливается в 9 часов 00 минут. Окончание занятий устанавливается не позднее 14 часов 40 минут.

2. Вожатые, лаборанты, библиотекари, младший обслуживающий персонал имеют

нормированный рабочий день согласно существующему законодательству. Работа рабочих по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений осуществляется по утверждённому директором графику.

3. В случае необходимости досрочно прервать работу, по каким либо уважительным причинам работник обязан согласовать уход с администрацией школы.

4. Директор школы, его заместители являются работниками с ненормированным рабочим днём.

5. Возложение администрацией на работников школы каких-либо служебных обязанностей в их свободное от учебных занятий время, в выходные и праздничные дни не допускается.

6. Время и порядок использования дней ежегодного отпуска

устанавливается графиком, утверждённым директором по согласованию с профкомом школы.

7. Учителям и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и графики работы;

- удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними.

8. Во время каникул учителя, воспитатели, лаборанты могут привлекаться администрацией школы к работам по их специальности в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

9. Запрещается устанавливать дежурство учителей в выходные и праздничные дни. В ночные смены и после окончания рабочего дня.

10. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору или его заместителям.

11. Дробление рабочего дня младшего обслуживающего персонала допускается с согласия работника и при условии, чтобы рабочий день прерывался не более одного раза в день.

5. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ.

1. Администрация поощряет работников за старательное и примерное выполнение ими своих обязанностей, новаторство в труде, успехи, достигнутые ими в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу.

2. Устанавливаются следующие меры поощрения:

• благодарность;

• представление к премированию;

• награждение Почётной грамотой;

• занесение в Книгу почёта или на Доску почёта: награждение значком «Отличник народного просвещения»: присваивание почётного звания заслуженного учителя школы: награждение орденами и медалями РФ:

другими наградами и медалями, установленными законом.

6. МЕРЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ В СЛУЧАИ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Поддержание трудовой дисциплины и ответственность за неприятие мер к нарушителю возлагается на директора школы.

2. Дисциплинарными взысканиями, налагаемыми администрацией школы являются:

- замечание;

- выговор.

- увольнение по соответствующим статьям

3. За нарушение трудовой дисциплины может быть наложено

одно дисциплинарное взыскание.

4. Взыскание объявляется приказом и сообщается работнику под расписку.

Приложение 12

Перечень оснований предоставления материальной помощи членам профсоюзной организации.

Материальная помощь членам профсоюзной организации предоставляется из средств проф бюджета в следующих случаях:

В связи с тяжёлым материальным положением - 1000 руб:

В случае необходимостью оплачивать расходы на лечение - 1000руб.

На приобретение лекарств- 500 руб;

В связи со смертью близкого родственника - от 500 рублей;

Выделение денежных средств на приобретение подарков до 300 руб.

Конкретный размер материальной помощи определяется на заседании профсоюзного комитета.

Приложения 13

Соглашения по охране труда на 2014-16учебный год

Согласовано»
протоколом профсоюзного комитета
№ от « » 2014г.
председатель проф организации
В.Н.Волохова

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Литвиновская ООШ
2014г.
С.И.Стефанцов.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ Литвиновская ООШ.

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

Данное соглашения вступает в силу с момента его подписания работодателем; Внесения изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ Литвиновская ООШ и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля, администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятий

Срок проведения

