

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальную политику муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 47».

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, а также с законодательными актами Российской Федерации, устанавливающими условия регулирования трудовых отношений и иные законодательные акты Российской Федерации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 47»

на 2018 – 2021 годы

От работодателя:

Директор
образовательной
организации


Чавкина Р.Р.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«22» января 2018 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательной
организации


Максина И.П.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«22» января 2018 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 47»**

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) в лице председателя профкома **Максиной Ирины Петровны**;

работодатель в лице его представителя – директора **Чавкиной Риммы Рифовны**

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- б) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о распределении выплат стимулирующего характера;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организации непосредственно работниками и через профком:

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

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 21.01.2021 года

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 21.12.2020 года.

2. Трудовые отношения

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

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

2.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении (организации) показателей и критериев;

2.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.1.5. Работники образовательной организации (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Работодатель обязуется:

выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательной организации профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

3.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципальных органов власти;

3.2 .Работодатель по согласованию с профкомом:

3.2.1.Разрабатывает положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

3.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

-обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

-существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

-направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений (организаций), преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

-обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений (организаций) и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

-типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за

исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений (организаций);

3.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

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

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

3.5 Образовательная организация (структурные подразделения) учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к коллективному договору);

3.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

3.9. Работодатель обязуется:

-производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

-освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических

работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

– освободить от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

3.10. Стороны считают необходимым:

3.10.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательной организации включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

3.10.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда;

3.10.3. Совместно с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

3.11.4. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3.12. Работодатель по согласованию с профкомом устанавливает иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Положение), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных

дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

4.8. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.9. Работодатель предоставляет оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня;

4.10. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для сопровождения 1 сентября детей-первоклассников в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня (в каникулярный период);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня (в каникулярный период).

Без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- предоставлять по заявлению длительные отпуска педагогическим работникам сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.335 ТК РФ в порядке, установленном законодательством.

5. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель:

5.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательной организации у и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

5.1.2. Информировать в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

5.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации;

5.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на

проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

5.2.1. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают работу по охране труда в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования безопасности», национальным стандартом ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

5.2.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

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

5.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

5.2.5. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

5.3. Профком:

5.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда образовательных организациях, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

5.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

5.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

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

5.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

5.3.6. Принимает участие в проведении и ежегодном подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший

внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов;

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации;

6.1.3. Координирует деятельность образовательной, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании;

6.1.4. Информировать профсоюзную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.1.5. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации для:

- имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;

- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

- победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательной организации, сокращении численности или штата Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организации.

6.3.3. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не

допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.3.4 В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;

- снижению текучести;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1 Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.5. Стороны договорились:

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определять более льготные критерии массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организации;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиями;

- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определять порядок проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

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

7.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, в случае смерти и др. случаях из фонда экономии заработной платы. Размер выплат осуществляется по соглашению сторон.

7.2.6. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством и обеспечивает оплату курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочный представители обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

8.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование,

электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Не препятствовать представителям профкома в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представлении акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.6. Содействовать профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета местных и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

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

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, регионального, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ОО.

8.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов Профсоюза.

9. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надбавок стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательных организаций.

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

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 7 календарных дней срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

2. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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

ОПЛАТА ТРУДА
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим
наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
-------------------------------------	--

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Максина И.П.
«31» августа 2017

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____ Чавкина Р.Р.
«31» августа 2017

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Целью настоящих правил внутреннего трудового распорядка является установление порядка применения в ОО регламентации в области техники безопасности и производственной санитарии, а также общих постоянных правил, касающихся трудовой дисциплины. Правила охраны труда. Правила общей трудовой дисциплины применяются в отношении каждого работника.

1.2. Лицо, поступающее на работу в ОО, должно отвечать необходимым квалификационным требованиям и представить все сведения о себе и семейном положении, необходимые для составления личного дела работника.

Работник должен информировать учреждение о всех изменениях, происшедших в запрошенных сведениях, в частности, об изменении адреса, семейного положения и т.д.

2. Основные обязанности сотрудников ОО

2.1. Сотрудники ОО обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом ОО, правилами внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда – вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов в обучении и воспитании учащихся;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- экономно расходовать материалы, топливо и энергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу ОО;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки.

2.2. Педагогические работники ОО несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма учащихся педагоги должны немедленно сообщать администрации.

2.3. В случае опоздания учащегося на занятия, учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора.

2.4. Курение сотрудников и учащихся в помещениях и на территории ОО запрещается.

2.5. Запрещается уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие ОО, без получения на то соответствующего разрешения.

2.6. Каждый работник обязан использовать любое выделенное ему оборудование по назначению: запрещается использовать это оборудование в личных целях.

2.7. Каждый работник обязан сохранять вне учреждения всю информацию, о которой стало известно при исполнении или в связи с исполнением своих обязанностей.

2.8. В случае прекращения действия трудового договора каждое лицо должно перед уходом вернуть материалы, машины, все оборудование и документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие ОО.

2.9. Запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, находиться в нетрезвом состоянии.

2.10. При выходе на работу в выходные дни и не установленные для работы часы требуется письменное разрешение директора.

2.11. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, кабинеты могут закрываться учителем на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается. Проветривание помещений допускается в режиме фрамуги.

2.12. По окончании рабочего времени, кабинеты закрываются на ключ. Если преподаватель работает в разных кабинетах, то он обязан сдать ключ от кабинета дежурному администратору сразу после окончания занятий.

2.13. Администрация, учителя ОО обеспечивают безопасность жизнедеятельности учащихся во время учебного процесса, внеклассных и внешкольных мероприятий, экскурсий, прогулок и т.п. Учитель несёт личную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время учебно-воспитательного процесса. Учитель, проводящий последний по расписанию урок, выводит учащихся в гардероб, обеспечивает порядок и провожает детей до выхода из ОО.

2.14. Классный руководитель по окончании любого мероприятия выводит учащихся в гардероб, обеспечивает порядок и провожает детей до выхода из ОО:

- классный руководитель организует питание учащихся, обеспечивает своевременную оплату питания.

2.15. Руководители кружков, спортивных секций встречают детей за 15 минут до занятия и выводят учащихся в гардероб, обеспечивают порядок и провожают детей до выхода из ОО.

2.16. Для предупреждения простудных заболеваний дежурный администратор, дежурные учителя и сотрудники службы безопасности не допускают самовольного выхода учащихся во время перемен в холодное время года без верхней одежды и сменной (второй) обуви.

2.17. Задержка учащихся педагогическими работниками ОО после уроков разрешается в строго определённых случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общих школьных мероприятий;
- генеральная уборка и уборка класса, дежурство;
- зачёты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

2.18. При организации экскурсий, мероприятий, спортивных соревнований, связанных с выездом учащихся, учитель (классный руководитель) не позднее, чем за 3 дня должен представить заявку на участие с указанием даты, времени и места выезда, списка учащихся для подготовки приказа.

2.19. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утверждённому плану эвакуации.

2.20. Педагогические работники проходят раз в 5 лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

2.21. Персонал обязан выполнять указания, приказы и распоряжения директора и его заместителей. Запрещаются любые действия, нарушающие нормальный порядок или дисциплину. К таким действиям относятся:

- распространение в ОО изданий, листовок, петиций и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
- присутствие в ОО посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте, вынос материалов, инструментов без разрешения руководства ОО;

- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения директора.

3. Охрана труда.

Для обеспечения безопасности жизнедеятельности и охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- содержать в хорошем состоянии рабочий стол, шкафы и всю технику, доверенную ему для выполнения своей работы и технического ухода за нею;
- о любой неполадке немедленно сообщать руководству ОО;
- о любом телесном повреждении, какой бы степени серьёзности оно не было, ставить в известность медицинских сотрудников и руководство ОО.

Запрещается мыть окна и светильники без прохождения целевого инструктажа у курирующего заместителя директора, с обязательной отметкой в журнале инструктажа на рабочем месте.

4. Рабочее время педагогов и сотрудников и его использование.

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой и не должна превышать 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени сотрудников ОО устанавливается в соответствии с утверждённой директором циклограммой работы на основании действующего законодательства РФ.

В соответствии с действующим законодательством продолжительностью работы считается время действительно выполняемой работы: это означает, что каждое лицо наемного труда находится на своём рабочем месте в часы, установленные для начала и окончания работы.

4.2. В ОО установлена шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов.

4.3. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор ОО по согласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

- у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объём учебной нагрузки;
- молодых специалистов необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее 18 часов в неделю, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объём учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

4.4. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией ОО по согласованию с ПК:

- время работы сотрудников ОО определяется циклограммой;

- работники ОО, уходя с работы, сдают ключ от кабинета дежурному администратору;
- в библиотеке необходимо вывесить график работы библиотеки.

4.5. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Перемена между уроками также является рабочим временем. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

4.6. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в неделю;
- вследствие привлечения педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчётность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)

4.7. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учителя на переменах, а также начала уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

4.8. График дежурств учителей утверждается и разрабатывается профсоюзным комитетом – администрация и ПК в тесном контакте осуществляет контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

4.9. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в столовой и поведением учеников, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой.

4.10. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному заместителем директора по учебно-воспитательной работе при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

4.11. Педагогическим и другим сотрудникам ОО запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
- оставлять учащихся в кабинетах одних, без учителя;
- удалять учащихся с уроков;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

4.12. Учитель своевременно по графику выводит учащихся в столовую.

4.13. Заместитель директора ОО своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене.

4.14. Устанавливается единый день совещаний – понедельник, педагогических советов – понедельник по плану (не реже 1 раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива.

4.15. В ОО устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к ученику должно быть уважительным;
- учитель в самом начале урока (организационный момент) требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;

- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими приёмами;

- категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива – спокойное требование, спокойный тон, выдержка;

- учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований в зависимости от отношения учащихся к учителю, их поведения, рекомендаций психолога;

- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, утверждённом Методическим советом ОО;

- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу;

- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

4.16. Режим рабочего времени работников ОО в каникулярный период:

- в период осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для обучающихся в школе и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками, являются рабочим временем;

- в каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах педагогической нагрузки согласно тарификации.

4.17. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца.

5. Дисциплина.

5.1. Сотрудник ОО обязан выполнять указания, которые дают ему директор и его заместители, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций и объявлений.

5.2. По распоряжению директора его заместителя подготавливают проекты документов, приказов, писем, отчётов в пятидневный срок.

5.3. Сотрудник ОО обязан:

- проявлять наибольшее уважение к другим лицам под угрозой применения в противном случае мер взыскания;

- сохранять вне ОО в полной тайне всю информацию, о которой стало известно при исполнении или в связи с исполнением своих обязанностей.

5.4. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения директора.

Отсутствие на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Разрешение на оставление рабочего места может быть дано, в частности, в следующих случаях:

- заболевшее на рабочем месте лицо, работающее по найму, должно отправиться домой;
- возникшее неожиданно серьёзное событие в семье;
- обязательный вызов работником вышестоящих органов;
- вызов в центры социальной службы;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководства;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам;

- по служебной необходимости с обязательной регистрацией в «Журнале учёта рабочего времени» по согласованию с директором.

О любом отсутствии на рабочем месте вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщить руководству в 24-часовой срок, по истечению которого работающее по найму лицо считается неправомерно отсутствующим.

Через 48 часов после прекращения работы должен представить медицинскую справку с указанием предполагаемого срока отсутствия на работе.

Отсутствие медицинской справки считается проступком, влекущим за собой направление руководством указанному лицу предупреждения заказным письмом.

Правила внутреннего трудового распорядка работы ОО являются едиными и обязаны исполняться всеми сотрудниками ОО без исключения, контроль за соблюдением правил возложен на директора ОО, его заместителей и профсоюзный комитет.

В случае нарушения настоящих правил, должностных инструкций, инструкций по охране труда и дисциплины ОО директор может с учётом серьёзности проступков или их повторения применять меры взыскания в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«31» августа 2017

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«31» августа 2017

Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера труда работникам ОО

1. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает виды, условия назначения и размеры компенсационных и стимулирующих выплат педагогам ОО.

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Рекомендациями об установлении оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.2. Настоящее положение соответствует, в части компенсационных выплат, Положению об установлении оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г.Оренбурга. (Постановление администрации г. Оренбурга от 11.07.2017 г. № 2857-п).

1.3. Положение об установлении выплат компенсирующего и стимулирующего характера труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №47» (далее - Положение) является неотъемлемым приложением к коллективному договору и разработано на основании действующего трудового законодательства, в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г.Оренбурга, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденного постановлением администрации города Оренбурга № 2581-п «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г.Оренбурга, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», и дополнением № 961-п от 27.04.2015 «О внесении изменений в постановление администрации г. Оренбурга № 2581-п от 31.10.2014».

1.4. Положение на основе определенных Положением о системе оплаты работников муниципальных общеобразовательных учреждений г.Оренбурга видов выплат стимулирующего характера устанавливает показатели и критерии эффективности деятельности работников, условия назначения выплат стимулирующего характера, порядок распределения стимулирующей части фонда заработной платы труда, сроки и размер этих выплат работникам ОО.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1.1. доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.1.2. доплата за работу в выходные и праздничные дни;

2.1.3. доплата за работу в ночное время;

2.1.4. 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:

классное руководство;
проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе;
математике; иностранному языку;
заведование кабинетами, отделами, лабораторными, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;
организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;
проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);
руководство методическими объединениями.

2.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются:

2.2.1. за работу с вредными и (или) опасными особыми условиями труда – в размере до 4 % от должностного оклада лаборанту и техническим работникам, учителю химии и биологии - 8,4 %;

2.2.2. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон трудового договора устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты работникам может ограничиваться размером оклада временно отсутствующего работника;

2.2.3. за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников. Условия назначения выплат стимулирующего характера

3.1. выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение работников ОО за выполненную работу

3.2. к выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты – устанавливаются при тарификации как коэффициент квалификации в должностном окладе работника в соответствии с Положением об установлении оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г.Оренбурга;

- выплаты за качество выполненных работ, которые устанавливаются на определенный период – выплачиваются в абсолютной величине в пределах фонда выплат стимулирующего характера и производятся 1 раз в четверть по итогам мониторинга качества выполняемой работы за период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности по должности работника;

- выплаты за непрерывный стаж работы работника ОО – устанавливаются при тарификации как коэффициент стажа педагогической работы в должностном окладе работника в соответствии с Положением об установлении оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г.Оренбурга;

- премиальные выплаты по итогам работы (полугодие, год – в соответствии с локальным актом о распределении премиальных выплат) за счет целевых средств межбюджетного трансферта.

4. Мониторинг качества выполняемой работы

4.1. мониторинг позволяет произвести дифференцированную оценку деятельности работников на основании суммарной оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работника организации и является механизмом стимулирования эффективности, качества и результативности выполняемой работы;

4.2. мониторинг качества выполняемой работы является одной из важнейших задач управления качеством образовательного процесса, организуется и контролируется заместителями директора по курируемым направлениям;

4.3. сбор сведений для мониторинга ведется на основе карт самооценки, заполняемых работниками самостоятельно и (или) совместно с руководителями методического объединения;

4.4. самооценка производится по итогам периода и предоставляется курирующему заместителю директора к указанному сроку;

4.5. на основании полученных данных составляется база данных мониторинга качества выполняемой работы;

4.6. показатели и критерии эффективности деятельности работников по должностям представлены ниже и могут изменяться по решению комиссии по стимулированию работников ОО:

№ п/п	Показатели (критерии)	Измерители	Баллы
1. Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенции			
1.1	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету (увеличение доли всех обучающихся, закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»)	Отчет по итогам четверти (полугодия), учебного года (средний показатель по всем классам, в которых преподает учитель)	1 б. – положительная динамика свыше 2%; 0,5 б. – до 2% 0 б. – отсутствие динамики
1.2	Отсутствие у учителя-предметника учащихся с одной «3», одной «4» по итогам четверти, полугодия, учебного года	Отчет	0 б. – имеется; 1 б. – не имеется
1.3.	Качественная подготовка выпускников (обучающихся), принимающих участие:		
	- в государственной итоговой аттестации (9, 11 классы, независимо от количества классов у учителя);	Списки для сдачи предметов по выбору; листы анализа уроков, посещенных администрацией ОО; результаты текущей успеваемости	2 б. – учителям, ведущие в данных классах русский язык, математику; 1 б. – более 50% учеников выбрали предмет для сдачи; 0,5 б. – менее 50%; 0 б. – не сдают
	- в региональных экзаменах по русскому языку (7, 8 классы)	результаты текущей успеваемости; листы посещения уроков администрации	От 0,5 до 1 б. – учителям, ведущие в данных классах русский язык, математику (в зависимости от текущих результатов)

		ей ОО	
	-во всероссийских проверочных работах (ВПР)	результаты текущей успеваемости; листы посещения уроков администрации ей ОО	От 0,25 до 0,5 б. – учителям, ведущие в данных классах предметы, выносимые на ВПР (в зависимости от текущих результатов)
1.4.	Результаты итоговой аттестации по ЕГЭ, ОГЭ (средний балл по предмету выше, чем региональный показатель по ЕГЭ, ОГЭ)	Протоколы ЕГЭ, ОГЭ	2 б. – за каждый предмет; 3 б.-свыше 90 баллов; 5 б.-100 баллов
1.5	Количество очных завершённых образовательных, учебно-исследовательских, социальных, творческих и иных проектов обучающихся	Проект, грамота	2 б. – призовые места за пределами ОО; 1 б.- призовые места на уровне ОО
1.6	Проведение консультаций по предмету (за каждую группу) за пределами оплачиваемой кружковой работы	Журнал	1 б. – ведёт; 0 б.- не ведёт
1.7	Организация системных исследований, ведение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	Папка	Систематическое ведение мониторинга I уровень: математика, русский, физика, химия, начальные классы.- 3 б. II уровень: ин. язык, информатика, биология, обществознание, география, литература, история – 2 б. III уровень: физическая культура, ОБЖ, ИЗО, музыка, технология – 1 б.
1.8	Участие в комиссии по проверке работ региональных экзаменов и итоговой аттестации (с учетом тренировочных, за каждую проверку)	Приказ о направлении для работы в комиссию по проверке	0,5 б. - участие
1.9	Участие в проведении ВПР, пробных экзаменов (с оформленным отчетом – по требованию)	отчет	1 б. – участие в качестве координатора, 0,5 б. – участие в качестве организатора, технического специалиста; 0,25 б. – участие в качестве дежурного
1.10	Проверка работ ВПР	Приказ о направлении для работы в комиссию по проверке	0,25 б. – участие в комиссии по проверке

2. Работа с одарёнными детьми			
2.1.	Всероссийская олимпиада школьников (далее ВСОШ) (за каждого ученика)	Грамота, приказ	5 б. – победители и призёры регионального этапа ВСОШ; 3 б. – победители и призёры муниципального этапа ВСОШ; 0,5 б.– участие в муниципальном этапе; 0,25 б. – победители школьного этапа ВСОШ
2.2.	Очные конкурсы, олимпиады различного уровня (за каждый конкурс)	Грамота, приказ	4 б.– победитель, призёр регионального уровня; участие во всероссийском этапе; 3б. – призёр или победитель в муниципальном этапе, участие в региональном 0,5 б. – участие в муниципальном этапе
2.3.	Заочные (дистанционные) олимпиады, конкурсы и т.д. (за каждый конкурс)	Грамота, приказ	1 б. – победители, призеры (от 10 чел.) 0,5 б. – победители, призеры (от 5 до 10 чел.)
3. Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника			
3.1.	Количество открытых учебных, внеурочных занятий, воспитательных мероприятий (мастер-классов), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, методов и приёмов работы	Папка (конспект, самоанализ, фотоотчет)	2 б. – за пределами школы; 1 б. – школьный уровень
3.2.	Научно-методические, учебно-методические публикации в методических сборниках научных, профессиональных и педагогических изданиях	Сертификат, публикация	1 б. – наличие публикаций в методических сборниках научных, профессиональных и педагогических изданиях; 0,5 б.- наличие авторских публикаций на образовательных сайтах (не менее 5 публикаций); 0б – отсутствие публикаций
3.3.	Презентация собственной педагогической деятельности: участие педагога в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней и др.	Приказ	2 б. – призёр и победитель муниципального этапа; 1 б. – победа в школьном или участие в муниципальном этапе; 0 б. – не участвует
3.4.	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, жюри, советов и др.)	Приказ	1б. – является экспертом; 0б. – не является экспертом
3.5.	Наставники молодых специалистов	Приказ	1 б.

3.6.	Самообразование (участие в дистанционных мероприятиях (вебинарах, он-лайн конференциях и пр.), посещение городских мероприятий (открытых уроков, семинаров, мастер-классов и др.)	Приказ, сертификаты	1 б. - дистанционные мероприятия (от 5 до 10 мероприятий) 0,5 б. – дистанционные мероприятия (до 5 мероприятий) 0,25 б. – за каждое посещенное мероприятие
3.7.	Прохождение курсовой подготовки за свой счет, не нарушая режима образовательного процесса	Удостоверение	1б.
4. Качество осуществления функций классного руководителя			
4.1	Положительная динамика успеваемости и качества знаний учащихся (количество учащихся, занимающихся на «5» и «4») в руководимом классе в сравнении с предыдущим отчетным периодом	Ведомости успеваемости и класса	1 б.- имеется положительная динамика; 0,5 б. – стабильные результаты; 0б.- ухудшение результатов
4.2	Организация работы по предотвращению пропусков без уважительной причины (классный руководитель)	Отчет о проделанной работе	0,25б. – не имеется;
4.3	Привлечение обучающихся, воспитанников к занятиям в объединениях дополнительного образования (классный руководитель)	Классный журнал	0,5 б. – свыше 70%; 0 б. – ниже 70%
4.4	Организация горячего питания	Статистическая информация, заявки на питание	1 б. – показатель 90% -100% от количества присутствующих обучающихся; 0 б. - показатель ниже 90% - 100% от количества присутствующих обучающихся
4.5.	Соблюдение учащимися Устава ОО (внешний вид обучающихся)	Протокол рейда по проверке школьной формы (1 раз в неделю)	0,5 б. – нет замечаний; 0 б. – имеются замечания
4.6	Качественная организация дежурства класса	Наблюдение, отчеты администрации	0,5 б. – нет замечаний; 0 б. – имеются замечания
5. Общая организация работы педагога			
5.1.	Участие в подготовке школы к новому учебному году. Ремонт классных кабинетов, участие в оформлении и озеленении школы, работа на пришкольном участке,		1 б.- имеется; 0,5 б.- с незначительными замечаниями 0 б. – не имеется

	иные работы.		
5.2	Позитивное восприятие обучающимися, коллегами и родителями (отсутствие объективных жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, коллег, родителей)	Докладные, приказы	1 б.- имеется; 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. – не имеется
5.3.	Исполнительская дисциплина педагога, классного руководителя:		
5.3.1	-отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (классных журналов, в т.ч. электронных журналов, дневников обучающихся)	Справки, приказы, докладные	1 б. – отсутствие замечаний 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. –имеются серьезные замечания.
5.3.2	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины	приказы, докладные	1 б. – отсутствие нарушений 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. –имеются серьезные замечания.
5.3.3	-своевременная и качественная сдача текущей школьной документации (рабочие программы, планирование, ведомости успеваемости, аналитические материалы, информация, отчеты и др.)	Справки, приказы, докладные	1 б. – отсутствие замечаний 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. –имеются серьезные замечания.
5.3.4	Готовность и качественное осуществление замещения уроков	Докладные, устные отчеты	1 б. – готовность и качественное осуществление замещения уроков; 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. –имеются серьезные замечания.
5.4	Организация учёта детей по микрорайону	Приказ, справка	1 б. – качественное оформление и достоверность предоставляемых сведений 0,5 б.- с незначительными замечаниями; 0 б. –имеются серьезные замечания.
5.5	Работа на ППЭ (при отсутствии замечаний)	Приказ о направлении	2 б. - руководитель пункта; 1 б. - основной организатор, тех. специалист; 0,5 б. - остальные категории
5.6	Участие в профессиональных сообществах (профсоюз)	Членский билет	Председатель профессионального сообщества – 1,5 б. Член – 0,5 б.
5.7.	Оформление подписки на профессиональные и общественные издания	Квитанция о подписке	1 б.

5. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия по распределению симулирующей части оплаты труда

5.1.распределение и установление стимулирующей части оплаты труда, а также распределение целевых средств межбюджетных трансфертов на поощрение производится на основании решения комиссии по стимулированию (далее – комиссия) по итогам мониторинга;

5.2.состав комиссии:

5.2.1.комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии включает обязательно заместителей директора, курирующих направления мониторинга качества выполняемой работы, а также представителей коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом;

5.2.2.персональный состав комиссии утверждается приказом директора ОО;

5.2.3.в состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.2.4.состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

5.3.регламент работы комиссии:

5.3.1.общее руководство деятельностью комиссии осуществляет её председатель (организует работу комиссии, проводит заседания, распределяет обязанности между членами, дает поручения и контролирует их выполнение), а в период его отсутствия – заместитель председателя комиссии. Председателем комиссии является директор ОО;

5.3.2.заседания комиссии проводятся четыре раза в год по приказу директора ОО;

5.3.3.заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует председатель профкома и не менее двух третей её членов;

5.3.4.комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности на основе критериев и показателей эффективности деятельности работников, заполненный работником, а также дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления самим работником и (или) членами комиссии);

5.3.5.комиссия дает рекомендации директору о распределении стимулирующей части оплаты труда и абсолютной величине стимулирующих выплат работнику;

5.3.6.комиссия может выработать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;

5.3.7.решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принимавшими участие в распределении;

5.3.8.председатель комиссии знакомит работника с результатами распределения стимулирующей части оплаты труда и абсолютной величиной выплат ему под роспись в течение трех дней после решения комиссии, о чем делается соответствующая запись в протоколе;

5.3.9.на основании решения комиссии директор ОО издает приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда.

5. Заключительные положения

5.1.Положение вступает в силу со дня согласования профкома и утверждения его директором ОО;

5.2.внесение изменений и дополнений в положение рассматривается в установленном порядке для положений, регулирующих отношения работодателя и работника, согласовывается с профкомом и утверждается приказом директора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«19» января 2018

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«19» января 2018

СОГЛАШЕНИЕ

администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда

Администрация муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «СОШ №47» г.Оренбурга в лице директора Чавкиной Риммы Рифовны, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Максиной Ирины Петровны, действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МОБУ «СОШ №47» г.Оренбурга со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей ОО, определяемых учредителем - управлением образования администрации г.Оренбурга.
2. Работники ОО со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом ОО, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей ОО.
3. Администрация обязуется:
 - 3.1 Предоставлять работникам ОО работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
 - 3.2 Предоставлять отпуска в летнее время.
 - 3.3 Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей ОО.
 - 3.4 Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
 - 3.5 Обеспечивать помещения и здание ОО средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
 - 3.6 Организовать питание детей.
 - 3.7 Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.
 - 3.8 Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
 - 3.9 Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
 - 3.10 Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.
4. Работники учреждения обязуются:
 - 4.1 Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.
 - 4.2 Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе министерства

образования.

4.3 Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4 Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5 Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6 Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«19» января 2018

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«19» января 2018

**Перечень
должностей с вредными условиями труда, при работе в которых работники
бесплатно получают спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.**

№п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(кол-во единиц или комплектов)
1.	дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: плащ непромокаемый	1 6 пар 1 1 1 пара на два года 1 пара на два года 1 на 3 года
2.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 2 пары
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические	1 2 пары 4 пары
4.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«19» января 2018

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«19» января 2018

**Перечень
должностей и работ, дающих право на получение бесплатного мыла,
смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи	Количество работников
1.	Уборщицы служебных помещений	200 гр. в месяц (мыло туалетное) в месяц	6
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	200 гр. в месяц (мыло туалетное)	3
3.	Лаборант	200 гр. в месяц	1
4.	Учитель химии	200 г. в месяц	1
5.	Учитель физики	200 г. в месяц	1

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«19» января 2018

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«19» января 2018

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда, которым выплачивается
надбавка к должностному окладу**

1. Учитель химии и биологии 8,4%
2. Лаборант 4%
3. Технический работник 4%

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____Максина И.П.
«19» января 2018

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОБУ «СОШ № 47»
_____Чавкина Р.Р.
«19» января 2018

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями
труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

1. Учитель химии и биологии - 7 календарных дней
2. Лаборант - 7 календарных дней
3. Технический работник - 7 календарных дней

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

41 лист

Директор школы
Чавкина Р.Р.

