

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска

на 2012-2015 годы

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 30
г. Брянска


Н.Н.Радченко
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 30 г. Брянска


С.В.Болдачева
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

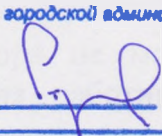
Коллективный договор подписан 10.04.2012 г.
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 200 _____ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Брянская городская администрация 241002, г.Брянск, пр-т Ленина,35
Зарегистрировано
Per.№ <u>52</u>
<u>29</u> <u>апр</u> 20 <u>12</u> г.
Заместитель Главы городской администрации


ПОДПИСАНО:

Директор ГКУ ЦЗН г. Брянска
И.Е. Бабич
25.04.2012

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или

штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

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

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

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье - (3 календарных дня);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - (2 календарных дня);
- для проводов детей в армию - (3 календарных дня);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – (3 календарных дня);
- на похороны близких родственников - (3 календарных дня);

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

5.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска (приложение № 4).

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 5).

6.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение № 6).

6.6. Выплаты из фонда материального поощрения и социальной поддержки работников осуществляются на основании Положения о порядке установления выплат из фонда материального поощрения и социальной поддержки работников образовательного учреждения, принятого собранием трудового коллектива образовательного учреждения и утвержденного приказом руководителя (приложение № 7).

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

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 9 и 24 числа текущего месяца.

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

6.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.12. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель

принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

6.18. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, 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 наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном 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.

6.19. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.20. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.21. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

7.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивает ежемесячную денежную компенсацию в размере, устанавливаемом постановлением администрации области и органами местного самоуправления.

7.5. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т.ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Условия и охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая аттестацию рабочих мест по условиям труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 9) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 10).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней

работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.12. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

9.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает

с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профсоюза

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

10.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, оплате труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. 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.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3. 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.

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 3

собрания трудового коллектива МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30»
г. Брянска от 10.04.2012 года

Общее количество трудового коллектива – 34 человека

Присутствовало – 30 человек

Отсутствовало – 2 – отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет; 2 – по болезни

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие коллективного договора сотрудниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска

СЛУШАЛИ:

1. Директора МБОУ СОШ № 30 г. Брянска Радченко Н.Н.
2. Председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 30 г. Брянска Болдачеву С.В.

РЕШЕНИЕ:

Принять коллективный договор МБОУ СОШ № 30 г. Брянска на 2012-2015 гг.

Проголосовали: «за» - 30 человек
«против» - нет
«воздержались» - нет



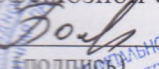
Председатель ПО

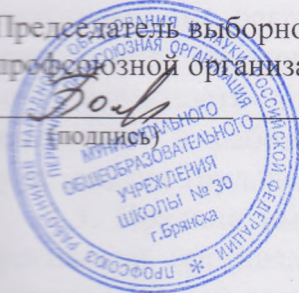
Секретарь

Болдачева С.В.

Челяева Д.В.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 30 г. Брянска
(протокол от «__» _____ 20__ г. № __)

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации

С.В.Болдачева
(Ф.И.О.)



Приложение № 1
к коллективному договору

от «10» 04 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 30 г. Брянска


(подпись)

Н.Н.Радченко
(Ф.И.О.)

«10» 04 2012 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30»
г. Брянска

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную приказом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования¹;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов².

¹ Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Министерства образования России от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

² Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов не могут выполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

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

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации³.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполненной работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой делается запись, внесенная в трудовую книжку⁴.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным

³ См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

⁴ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм учетной документации по учету труда и его оплаты».

в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим причинам:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы в период временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (исключение), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

После истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.⁵

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.д.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

⁵ В соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 учителям образовательных учреждений, в которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в установленном указанным постановлением порядке.

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к обязанностям работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также

в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. во управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование профессионально-инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, дополнительными к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить⁶, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, транспортировать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- принимать легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, устанавливается с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиком работы, коллективным договором учреждения⁷.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

⁶ В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака. Обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя.

⁷ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и иных нужд определяются по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и иной обслуживающий персонал) правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической деятельности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут⁸.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, родительских, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой⁹;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и условий бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, в соответствующей дополнительной оплате труда (классное руководство, проверка домашних работ, заведование учебными кабинетами и т.д.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут осуществляться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении учитывается расписание учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий устанавливается сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим

⁸ Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-гигиенических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

⁹ Продолжительность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических комитетов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-методической, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час¹⁰.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций не превышающей установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: руководитель (директор), заместители директора, главный бухгалтер, секретарь-машинистка, библиотекарь, водитель.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными законодательными актами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в неделю и 120 часов в год.

¹⁰ В специально действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

4.1.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: уборщиков служебных помещений, сторожей.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие¹¹.

4.1.14. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)¹²:

- отзывать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.15. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по предметам.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов соответствующей заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться только в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник.

¹¹ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, перерывы между сменами и др.

¹² Время работы учителя определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для работников образовательных учреждений), а для педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его нормы.

Локальные акты учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменении учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (или устно) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется в отпуске с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью или другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась настоящим учителем, с которым прекращены трудовые отношения, в отношении которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы,

предоставленной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если работник, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежесуточный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с приемом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных законодательными правовыми актами Российской Федерации.

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

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 103 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.12. Отпуск работника производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

4.3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работ

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений¹³: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, воровства, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло

¹³ Устанавливаются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа представительной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам, суд.

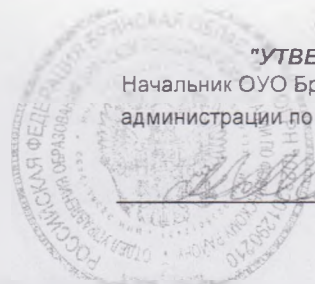
VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается на информационном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №2



"УТВЕРЖДАЮ"

Начальник ОУО Брянской городской администрации по Фокинскому району

А.В.Малкин

МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №30» г. Брянска

наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

с 01 января 2012 года по 31 августа 2012 года

число баллов -425

Кол-во классов 12

сумма оплаты труда - 2

Кол-во учащихся 300

Структурное подразделение	Средний оклад педагогического работника	Должность	Количество штатных единиц	Оклад (должностной оклад), руб	ФОТ по окладам, руб	Надбавки, руб		Всего ФОТ в месяц, руб	Примечание
наименование						Вредные условия	Повышение 30%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администрация	5226,96	Директор	1	9408,53	9408,53			9408,53	
Администрация		Заместитель директора по воспитательной работе	1	8467,68	8467,68			8467,68	
Администрация		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1	8467,68	8467,68			8467,68	
Администрация		Заведующий хозяйством	1	2181,00	2181,00			2181,00	
Общественно-вспомогательный персонал		Социальный педагог	0,5	5000,00	2500,00		750	3250,00	первая категория
Общественно-вспомогательный персонал		Воспитатель в ГПД	1	5000,00	5000,00		1500	6500,00	первая категория
Общественно-вспомогательный персонал		Воспитатель в ГПД	0,5	5371,00	2685,50		805,65	3491,15	высшая категория
Общественно-вспомогательный персонал		Воспитатель	1	5000,00	5000,00		1500	6500,00	первая категория
Общественно-вспомогательный персонал		Библиотекарь	0,5	2686,00	1343,00			1343,00	
Общественно-вспомогательный персонал		Секретарь-машинистка	0,5	2082,00	1041,00			1041,00	
МОП		Водитель	1	3909,00	3909,00			3909,00	
		Итого	9	х	50003,39	0	4555,65	54559,04	

Директор

Главный бухгалтер

Экономист



Радченко
подпись
Ромашина
подпись
Панкова
подпись

Н.Н.Радченко

расшифровка подписи

Т.В.Ромашина

расшифровка подписи

Н.И.Панкова

расшифровка подписи

Приложение 3

"УТВЕРЖДАЮ"

Начальник ОУО Брянской городской администрации по Фокинскому району

А.В. Малкин

**ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ЭКСПЛУАТАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ при МБОУ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №30» г. Брянска**
наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
с 01 января 2012 года по 31 августа 2012 года

Структурное подразделение	Должность	Количество штатных единиц	Оклад (должностной оклад) . руб	ФОТ по окладам, руб	Надбавки, руб	Всего ФОТ в месяц, руб	Примечание
наименование					Вредные условия		
1	2	3	4	5	6	7	8
МОП	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1	1910,00	1910,00		1910,00	
МОП	Уборщик служебных помещений	4	1910,00	7640,00	764	8404,00	
МОП	Сторож	2,3	1910,00	4393,00	1246,4	5639,40	
МОП	Дворник	0,5	1910,00	955,00		955,00	
	Итого	7,8	x	14898	2010,4	16908,4	

Директор

Радченко
подпись

Н.Н.Радченко

расшифровка подписи

Главный бухгалтер

Ромашина
подпись

Т.В.Ромашина

расшифровка подписи

Экономист

Панкова
подпись

Н.И.Панкова

расшифровка подписи



«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ №30

С.В.Болдачева

2010 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 30» г.Брянска

Н.Н.Радченко

2010 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска
по тексту — Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников

1.2. Заработная плата работников школы включает в себя оклад педагогического
работника (или должностной оклад), выплаты из специальной части фонда оплаты труда,
выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда и доплаты за неаудиторную занятость.

1.3. В случаях, если устанавливаемая работникам в соответствии с настоящим
Положением заработная плата без учета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
окажется ниже действующей по состоянию на 31.08.10 протарифицированной заработной
платой, указанным работникам доплачивается сумма, соответствующая разнице в заработной
плате за время их постоянной работы в той же должности с тем же количеством часов в неделю
в данном учреждении.

1.4. В случае экономии денежных средств по фондам оплаты труда базовой части,
стимулирующей части, специальной части, компенсационной части — денежные средства
распределяются Советом школы для поощрения работников школы и оплаты курсов.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска

2.1. Формирование фонда оплаты труда для МБОУ СОШ № 30 г. Брянска осуществляет
руководитель в пределах объема средств, определенных данному ОУ на обеспечение
государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего
образования в виде субвенции, рассчитанной согласно Закону Брянской области от 8 декабря
2004 года № 115-3 «О нормах финансирования МОУ для реализации основных
образовательных программ» (с изменениями от 3 августа 2007 года № 113-3 и 10 июня
2008 года № 47-3).

2.2. Объем фонда оплаты труда для МБОУ СОШ № 30 г. Брянска рассчитывается органом
местного самоуправления согласно приложению № 1 к Постановлению администрации
Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

2.3. Фонд оплаты труда работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска состоит из базовой
части и стимулирующей части. Доля стимулирующей части составляет 30% от фонда
оплаты труда МБОУ.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату
работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска:

- административно - управленческого персонала (руководитель образовательного
учреждения, заместители руководителя, заведующий библиотекой);

- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели) и педагогических работников по штатному расписанию (воспитатель групп продленного дня, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель - организатор (основная деятельность);

- учебно - вспомогательного персонала (лаборант, библиотекарь, секретарь - машинистка);
- младшего обслуживающего персонала (уборщик, дворник, рабочий по коммунальному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, сторож).

2.5. Руководитель МБОУ СОШ № 30 г. Брянска формирует и утверждает штатное расписание учреждения и список для определения учебной нагрузки и окладов педагогических работников ОУ по форме в приложении № 12 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет 70% от базовой части фонда оплаты труда ОУ и состоит из общей части (70%) и специальной части (30%).

2.7. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (85%) и неаудиторной занятости (15%).

2.8. Размеры и порядок выплат педагогическим работникам из фонда неаудиторной занятости осуществляются согласно положению «Порядок распределения неаудиторной занятости» МБОУ СОШ № 30 г. Брянска.

2.9. Размеры и порядок выплат работникам МБОУ СОШ № 30 г. Брянска из специальной части фонда оплаты труда осуществляются в соответствии с положением «О выплатах из специальной части фонда оплаты труда» МБОУ СОШ № 30 г. Брянска.

2.10. Размеры и порядок выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ, составляющей 30% от базовой части фонда оплаты труда, осуществляются в соответствии с положением «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» МБОУ СОШ № 30 г. Брянска.

2.11. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ СОШ № 30 г. Брянска устанавливаются согласно приложению № 7 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

3. Установление ставок заработной платы

3.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала МБОУ СОШ № 30 г. Брянска вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается ОУ самостоятельно два раза в год (по состоянию на 1 сентября и на 1 января) согласно приложению № 3 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

3.2. Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ № 30 г. Брянска устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

3.3. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

3.4. Оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 30 г. Брянска, оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280. 3.5. Оклады работников, деятельность которых не связана с учебным процессом (младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.

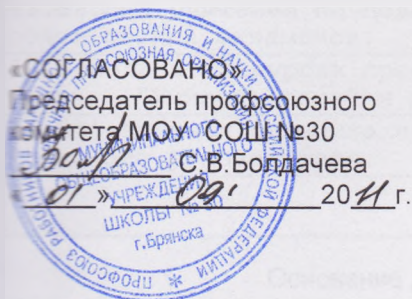
3.6. Расчет заработной платы работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска, т.е. педагогических работников, руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, работников, не связанных с учебным процессом (младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала) производится в соответствии с приложением № 6 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. №1280.

4. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ № 30 г. Брянска применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей;
- педагогической работы специалистов других учреждений и организаций, привлекаемых для работы в ОУ.

4.2. Размер оплаты за замещенные часы определяется так же, как и оклад педагогического работника согласно приложению № 4 к Постановлению администрации Брянской области от 30.12.08 г. № 1280.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 30» г.Брянска
Н.Н.Радченко
« 09 » 09 2011 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30» г.Брянска на 2011- 2012 учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.2. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

1.3. Доля стимулирующей части составляет 30 процентов от фонда оплаты труда образовательного учреждения. Конкретный размер стимулирующей доли определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и приказом руководителя образовательного учреждения.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно государственно-общественным органом управления общеобразовательного учреждения - советом школы. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или совета трудового коллектива.

2. Основания и размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниями в фиксированных суммах или в % к окладу (должностному окладу) работника по должностям работников школы:

- педагогические работники:

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	до 1000
Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня.	до 3000
Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	до 3000
Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.	до 3000
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.	до 3000
Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	до 2000
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и престиж школы у учащихся, родителей, общественности.	до 3000
Активное использование в учебном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения.	до 3000
Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.	до 2000
Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.	до 2000

11. Работа учителей по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов.	до 3000
12. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня ("Учитель года" и др.).	до 5000
13. Эффективная организация воспитательной работы в качестве классного руководителя.	до 3000

Основание для повышающего коэффициента	размер выплат (%)
1. Окончание высшего или среднего профессионального учебного заведения и работа в образовательном учреждении в первые два года после окончания учебного заведения	30

- Заместители директора по учебно-воспитательной работе:

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
1. Эффективная реализация программы развития школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований.	до 5000
2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении.	до 5000
3. Эффективная организация инновационно - экспериментальной деятельности.	до 5000
4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся	до 5000
5. Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации общеобразовательного учреждения.	до 3000
6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.	до 3000
7. Работа по стимулированию педагогов к повышению их квалификации.	до 3000

- Завхоз:

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 3000
Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.	до 2000
Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.	до 3000
Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.	до 2000
Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	до 2000

- Социальный педагог:

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися группы риска.	до 1000
Высокий качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся.	до 1000

- Библиотекарь:

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
Улучшение работы с учащимися, способствующей увеличению учебной активности обучающихся и педагогов.	до 1000
Активное участие в общешкольных и городских мероприятиях.	до 1000

3. Активное сотрудничество с библиотеками Брянской области.	до 1000
4. Активное использование информационно-коммуникационных технологий в работе школьной библиотеки.	до 1000
5. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий	до 1000

• **Водитель:**

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	до 2000
2. Ремонт автотранспортного средства, требующий снятия и замены сложных деталей (запчастей).	до 5000
3. Обеспечение безопасных условий перевозки детей.	до 2000
4. Проведение мероприятий, направленных на экономию горюче-смазочных материалов.	до 2000

• **Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал:**

Основание для стимулирующих выплат	Размер выплат (в рублях)
1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, теплиц, разбивка клумб.	до 1000
2. Своевременная оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ.	до 1000
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 1000
4. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.	до 1000
5. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон.	до 1000
6. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации	до 1000

2.2. Педагогическим работникам, не связанным с образовательным процессом устанавливаются доплаты по следующим основаниям в % к окладу (должностному окладу) работника школы:

Основание для доплаты	Размер выплат (%)
1. Наличие почетного звания ("Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, названия которых начинается со слов «Народный», "Заслуженный")	до 20
2. Наличие ведомственных (отраслевых) наград: награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения»	до 10

При наличии у работника двух и (или) более государственных и (или) отраслевых наград выплата производится по одному (максимальному) основанию.

2.3. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях и фиксированных суммах:

Виды материальной помощи	Сумма (рубли)
в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети)	до 1000

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи	до 1000
в связи с необходимостью длительного лечения работника	до 2000
связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия	до 2000

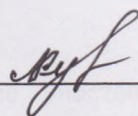
3.Порядок и условия выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно.

3.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера установленные Положением могут быть уменьшены или отменены в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником обязанностей, за которые установлены настоящие выплаты.

Решение о снижении размера выплат стимулирующего характера, а также их отмене принимается советом школы, по согласованию с выборным профсоюзным органом или советом трудового коллектива и оформляется приказом по образовательному учреждению.

Председатель совета школы _____



Р.В.Лукашова

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2

собрания трудового коллектива МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30»
г. Брянска от 01.09.2011 года

Присутствовало: 32

Отсутствовало: (2 - д.о.)

Общее кол-во трудового коллектива: 34

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие Положения «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 30 на 2011-2012 учебный год»

По данному вопросу выступила директор школы Радченко Н.Н., ознакомила коллектив с Решением Брянского городского Совета народных депутатов третьего созыва № 503 от 26.07.2006 года «О стимулировании качества работы и социальной поддержки работников муниципальных общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений г. Брянска, с учетом изменений принятых Решением Брянского городского Совета народных депутатов от 26.07.2010 г. № 316. Разъяснила коллективу о необходимости принятия Положения на основании данного решения. Зачитала Положение «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 30 на 2011-2012 учебный год».

Поступило предложение поставить вопрос на голосование о принятии Положения «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 30 на 2011-2012 учебный год».

Проголосовали: «за» - 32

«против» - нет

«воздержались» - нет

Председатель

Радченко Н.Н.

Секретарь

Челяева Д.В.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ №30

С.В. Болдачева

« 08 » 01 2012 г.

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 30» г.Брянска

Н.Н. Радченко

« 08 » 01 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30» г.Брянска
с 01 «января» 2012 года****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются в коллективном договоре.

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия, размеры и порядок выплат из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

1.3. Положение о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2. Виды, условия и размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала

2.1. Размер специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно до 30 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

2.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;
- повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного образовательного учреждения; за квалификационную категорию; а также за педагогический стаж при отсутствии у педагога квалификационной категории; индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; за работу в профильных классах; за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проверкой тетрадей);
- доплаты за выполнение функций классного руководителя в 1-4 классах; за выполнение функций классного руководителя в 5-11 классах; за заведование кабинетами; за заведование учебно-опытными участками; за заведование учебными мастерскими; за работу с библиотечным фондом школьных учебников; за ведение опытно-экспериментальной работы; за обслуживание вычислительной техники;
- доплаты за наличие почетного звания, ученые степени;
- доплаты за ведомственные (отраслевые) награды.

2.4. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в % к окладу (должностному окладу) работника:

Предмет	Классы	Размер выплат (%)
Химия	7-9	7,2%
Химия	10-11	8,4%
Информатика и вычислительная техника	5-11	12%
Технология	5-11	9% -10%

2.5. Повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного образовательного учреждения и за квалификационную категорию, а также за педагогический стаж при отсутствии у педагога квалификационной категории; индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; за работу в профильных классах; за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проверкой тетрадей устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу) работника:

- за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного образовательного учреждения:

Предмет	Коэффициент
Математика, русский язык, литература, начальная школа	0,11
Иностранный язык, информатика	0,10
Физика, химия	0,09
История, обществознание, право, экономика, история Брянского края	0,08
Родной язык	0,07
Естествознание, география, биология, экология	0,06
Физкультура, ОБЖ	0,05
Технология	0,04
Черчение	0,03
Изобразительное искусство, МХК, искусство, основы православной культуры	0,02
Музыка	0,01

Приоритетность и сложность предмета определены в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2 1178-02 (с изменениями от 23 июля 2008 г.).

- за квалификационную категорию педагогического персонала :

для педагогических работников, имеющих II категорию- 0,10;

для педагогических работников, имеющих I категорию- 0,15;

для педагогических работников, имеющих высшую категорию- 0,25;

- за педагогический стаж работы при отсутствии у педагога квалификационной категории:

2-5 лет	5-10 лет	10 - 20 лет	20 и более
0,02	0,03	0,04	0,05

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья:

Показатели	Коэффициент
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

- за работу в профильных классах- 0,15;

- за выполнение дополнительного объема работ, связанного с проверкой тетрадей:

Показатели	Коэффициент
1-4 классы	0,10
по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
по математике	0,10
по иностранному языку	0,10
по черчению, конструированию	0,10
по химии, физике	0,05

2.6. В фиксированных суммах, в пределах специальной части фонда оплаты труда, устанавливаются доплаты:

- за выполнение функций классного руководителя в 1-4 классах - до 628 рублей;
- за выполнение функций классного руководителя в 5-11 классах – до 838 рублей;
- за заведование кабинетами (не более 15 кабинетов) – до 418 рублей;
- за заведование пришкольным участком – до 837 рублей;
- за заведование учебными мастерскими – до 1350 рублей;
- за ведение опытно-экспериментальной работы – до 1048 рублей;
- за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер, но не более чем за 13 компьютеров) – до 2092 рублей.

2.7. Доплаты за наличие почетного звания, ученые степени устанавливаются как в фиксированных суммах, в пределах специальной части фонда оплаты труда, так и в процентных размерах к окладу (должностному окладу) работника:

- доплата за ученую степень штатным работникам по основному месту работы за ученую степень кандидата наук - 2000 рублей, за ученую степень доктора наук – 2000 рублей;
- доплаты отдельным категориям работников, имеющих почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" - до 20 % от оклада работника.

2.8. Доплаты за ведомственные (отраслевые) награды устанавливаются в процентных размерах к окладу (должностному окладу) работника: награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник просвещения" - до 10 % от оклада работника.

2.9. При наличии у работника двух и (или) более государственных и (или) отраслевых наград выплата производится по одному (максимальному) основанию.

3. Порядок выплат из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала

3.1. Размеры выплат, составляющих специальную часть фонда оплаты труда педагогического персонала, устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно, закрепляются коллективным договором и приказом руководителя образовательного учреждения.

3.2. Конкретный размер выплат, предусмотренных специальной частью фонда оплаты труда педагогического персонала, устанавливается по состоянию на 1 января и 1 сентября в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда и фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

Приложение № 7

УТВЕРЖДЕНО

Собранием трудового коллектива МБОУ СОШ № 30
(Протокол № 1 от 10.01.2012 г. прилагается)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат из фонда материального поощрения
и социальной поддержки работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 30» г. Брянска

с 1 января 2012 года

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Брянской городской администрации от 20.12.2011 года № 3388-п «Об утверждении Положения о порядке установления выплат из городского фонда материального поощрения и социальной поддержки работников муниципальных общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений города Брянска» в соответствии с Решением Брянского городского Совета народных депутатов от 07 декабря 2011 года № 664 «О создании городского фонда материального поощрения и социальной поддержки работников муниципальных общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений города Брянска».

2. Настоящее Положение разработано в целях определения порядка установления выплат из городского фонда материального поощрения и социальной поддержки работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 30» города Брянска.

3. Выплата из Фонда устанавливается на физическое лицо, в том числе на работника, находящегося на неполной ставке (окладе), при условии занятости не менее 25% рабочего времени (не менее 0,25 ставки).

4. Размеры выплат из Фонда (кроме выплаты директору и его заместителям согласно настоящего Положения) ежемесячно устанавливаются комиссией в составе:

- директора школы Радченко Н.Н. (председатель комиссии),
- завхоза школы Болдачевой С.В., председателя ПК (заместитель председателя комиссии),
- заместителя директора по УВР Золотенковой В.В.,
- заместителя директора по ВР Челябинской Д.В.,
- учителя русского языка и литературы Цветковой И.Н.,
- учителя начальных классов Молокановой И.Л.,
- учителя химии Макарову Н.Н.

и утверждаются приказом руководителя учреждения с обязательным оглашением его на собрании трудового коллектива.

5. Решение о выплате из Фонда (кроме выплаты директору и его заместителям согласно настоящего Положения) принимается по заявлению работника, ходатайству администрации или профсоюзного комитета учреждения комиссией, созданной собранием трудового коллектива учреждения, с обязательным включением в нее представителя выборного профсоюзного органа.

6. Если в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работнику установлены выплаты стимулирующего характера, данному работнику не могут устанавливаться выплаты за счет средств Фонда по аналогичным основаниям.

II. В целях материального поощрения из Фонда устанавливаются выплаты:

2.1. За высокое качество педагогического труда в размере до 3000 рублей:

- повышение процента успеваемости учащихся;
- повышение показателей качества знаний учащихся по предмету;
- стабильность полученных учащимися знаний умения и навыков;
- деятельность педагога по профессиональному мастерству: методическое мастерство, активность, коммуникативная и информационная культура, уровень сложности реализуемых программ;
- включённость родителей в деятельность образовательного учреждения;
- организация просветительской работы с родителями;
- наличие выпускников 11 классов закончивших школу с золотыми и серебряными медалями;

- проведение серии открытых уроков, внеклассных мероприятий, семинаров;
- работа с учащимися с высокой мотивацией к обучению;
- за работу в школьных аттестационных комиссиях;
- за проведение школьных предметных недель по отдельным предметам обучения.

2.2. Педагогическим работникам, вносящим наибольший вклад в развитие содержания образования и образовательных технологий до 3000 рублей:

- разработка элективных и специальных курсов по предметам;
- разработка авторских программ по внедрению новых курсов;
- разработка конкурсных (грантовых) материалов;
- разработка Программы развития школы;
- разработка и внедрение социальных проектов;
- организация предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- организация и проведение мониторинга по учебным предметам;
- организация довузовской подготовки с учащимися 9-х и 11-х классов;
- разработка, изготовление и оформление наглядных, дидактических материалов;
- организация работы по патриотическому, экологическому воспитанию учащихся;
- организация туристско-краеведческой работы с учащимися;

2.3. Педагогическим работникам представляющим интересы учреждения на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях до 5000 рублей:

- участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Лидер в образовании»;
- выступления на районных, городских, областных конференциях;
- за призовые места учащихся в районных, городских, областных предметных олимпиадах, конкурсах, спартакиадах и соревнованиях;
- за подготовку призёров районных, городских, областных соревнований и конкурсов;
- наличие собственных публикаций;
- разработка научно-методических материалов;
- организация и проведение экзаменов.

2.4. Наиболее квалифицированным работникам учреждения, выполняющим на общественных началах работу по обучению педагогических работников современным передовым технологиям обучения и воспитания учащихся и внедрению инноваций до 3000 рублей:

- проведение экспериментальной работы, инновационной деятельности локального характера (для отдельных классов возрастных групп, цикла предметов, проблем);
- представление передового педагогического опыта (творческие отчеты);
- организация районных, городских, областных семинаров, лекториев, открытых мероприятий;
- участие в городских мероприятиях научно-исследовательского направления (педагогических чтениях);
- выступления на школьных, районных, областных семинарах и других мероприятиях, посвященных инновационной деятельности;
- использование и внедрение новых образовательных технологий, нетрадиционных форм работы;
- организация и проведение творческих выставок.

2.5. Работникам школы, за исключением заведующего хозяйством, вносящим существенный вклад в развитие и сохранение материальной базы учреждения, его ремонт, благоустройство территории до 3000 рублей:

- сохранность имущества учреждения;

- привлечение внебюджетных средств;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году (текущий ремонт классных комнат, учебной мебели, сантехнического оборудования);
- за большой объём по обслуживанию и текущему ремонту транспортных средств;
- накопление учебно-наглядных, методических пособий, приобретение технических средств обучения;
- качество содержания территории и помещений школы в течение года (организация работы с учащимися по уборке, озеленению, обустройству классных комнат, коридоров и территории школы),
- наличие планов - программ развития учебных кабинетов, мастерских школы;

2.6. Работникам, повышающим свою квалификацию в научно-педагогических центрах за собственные средства по темам и направлениям, имеющим существенное значение для перспективного развития учреждения до 3000 рублей.

2.7. Низкооплачиваемым категориям работников при качественном исполнении ими своих обязанностей и выполнении дополнительных видов работ до 5000 рублей.

2.8. Педагогическим работникам, работающим в образовательном бюджетном учреждении третий год после окончания высших и средних профессиональных учебных заведений до 5000 рублей.

2.9. Директору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Брянска в размере 5000 рублей и его заместителям в размере 3000 рублей ежемесячно при надлежащем исполнении своих обязанностей. Выплата директору ежемесячно утверждается приказом начальника отдела управления образования. В случаях вынесения директору и заместителям директора дисциплинарных взысканий вышеуказанные выплаты им за данный месяц не производятся.

III. В целях социальной поддержки работников из Фонда устанавливаются единовременные выплаты (материальная помощь):

3.1. Работникам из малообеспеченных семей, в которых среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума до 500 рублей.

3.2. В случае вступления работника в брак до 500 рублей.

3.3. В случае рождения ребенка до 500 рублей.

3.4. В связи с юбилейными датами (50 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин) до 500 рублей.

3.5. В исключительном случае, в связи со смертью работника в период его трудовых отношений (выплата производится близким родственникам) до 500 рублей.

Директор школы _____

Н.Н.Радченко

Председатель ПК _____

С.В.Болдачева



ПРОТОКОЛ № 1

собрания трудового коллектива МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30»
г. Брянска от 10.01.2012 года

Присутствовало: 32

Отсутствовало: (2 - д.о.)

Общее кол-во трудового коллектива: 34

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие Положения о порядке установления выплат из фонда материального поощрения и социальной поддержки работников МБОУ СОШ № 30

По данному вопросу выступила директор школы Радченко Н.Н., ознакомила коллектив с Решением Брянского городского Совета народных депутатов № 664 от 07.12.2011 года «О создании городского фонда материального поощрения и социальной поддержки работников муниципальных общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений города Брянска» и Постановлением Брянской городской администрации № 3388-п от 20.12.2011 года «Об утверждении Положения о порядке установления выплат из городского фонда материального поощрения и социальной поддержки работников муниципальных общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений города Брянска». Разъяснила коллективу о необходимости принятия Положения на основании данного Постановления. Зачитала Положение «О порядке установления выплат из фонда материального поощрения и социальной поддержке работников МБОУ СОШ № 30».

Поступило предложение поставить вопрос на голосование о принятии Положения «О порядке установления выплат из фонда материального поощрения и социальной поддержке работников МБОУ СОШ № 30».

Проголосовали: «за» - 32

«против» - нет

«воздержались» - нет

Председатель

Секретарь



Радченко Н.Н.

Болдачева С.В.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда,
работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда

№ п/п	Наименование профессий	Доплата в % от ставки ЕТС
1	Уборщик служебных помещений	10 %
2	Учитель технологии (слесарное, столярное дело)	10 %
3	Учитель информатики	12 %
4	Учитель химии: 8-9 классы 10-11 классы	7,2 % 8,4 %

Директор МБОУ СОШ № 30

Председатель ПО



Н.Н.Радченко

С.В.Болдачева

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБОУ СОШ № 30 г. Брянска заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2012 года администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность		Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работающих, которым улучшили условия труда		Кол-во работающих, высвобод. от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Обучение работников школы по ОТ	1 чел *1000 р.	3	3000 р.	по графику	Золотенкова В.В.				
2	Приобретение наглядной агитации	1 набор * 150 р.	2	300 р.	в течение года	Администрация школы № 30				
3	Медосмотр	1 чел *800 р.	34	27200 р.	в течение года	Администрация школы № 30				
4	Флюорография	1 чел *71 р.	34	2414 р.	ноябрь текущего года	Администрация школы № 30				
5	Замена дверей запасного выхода	1 шт. *20000 р.	3	60000 р.	в течение года	Администрация школы № 30				

Директор МБОУ СОШ № 30
Председатель ПО



Н.Н.Радченко
С.В.Болдачева

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки	1 1 6 пар 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
2.	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Тулуп Валенки	1 Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений механического воздействия Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые Перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	1 1 пара 4 пары 4 пары До износа 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года

Директор МБОУ СОШ № 30

Председатель ПО

Н.Н.Радченко

С.В.Болдачева



**СПИСОК МОЮЩИХ И ОБЕЗЖИРИВАЮЩИХ СРЕДСТВ,
ВЫДАВАЕМЫХ РАБОТНИКАМ**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование должности	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с загрязнением	400 г.
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений		400 г.

Директор МБОУ СОШ № 30

Председатель ПО

Н.Н.Радченко

С.В.Болдачева



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
63 (шестьдесят три) листа

Директор МБОУ СОШ № 30 Радченко Н.Н.Радченко

Председатель ППО
МБОУ СОШ № 30



Болдачева С.В.Болдачева

