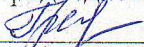





ШКОЛА МИРА МИРОВ

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 13 имени академика М.К.Янгеля»
(МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля»)

666686, Российская Федерация, Иркутская область, город Усть-Илимск, улица Карла Маркса, 45
Тел. 8(395-35)3-69-76 факс 8(395-35)3-83-85 e-mail miramirov@bk.ru сайт miramirov.ru

Принят
Собранием трудового коллектива
от 10 декабря 2018г. протокол № 4
Председатель профкома
 С.В.Гребенева

Введён в действие
приказом по МАОУ «СОШ № 13 им.
М.К.Янгеля» от 13 декабря 2018г. № 485-од
Директор
 З.А.Мисикова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 13
имени академика М.К.Янгеля»

на 2019 – 2021 годы

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 751

«28» декабря 2018 г.

Консультант отдела муниципальной
службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска


подпись Ф.И.О.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 13 имени академика М.К.Янгеля» (далее - МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля»), образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Иркутской области «Об организационных и правовых основах социального партнерства в Иркутской области» 02.11.98 г. N 49-оз

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

Трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Иркутской области на 2015 - 2017 годы.

Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020 годы.

Территориальное отраслевое соглашение между Усть-Илимской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Управлением образования Администрации города Усть-Илимска и Администрацией города Усть-Илимска на 2018-2020 годы (по 31.12.2020 г.)

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» Мисиковой Зинаиды Алексеевны (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Гребеневой Светланы Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан после подписания сторонами коллективного договора разместить его на официальном сайте МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

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

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников (собрании трудового коллектива) не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» и необходимость улучшения положения его работников

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации договорились:

1.15.1. Способствовать повышению качества образования в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», результативности деятельности МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы развития образовательного учреждения в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2018-2025 годы, иных федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования.

1.15.2. Участвовать в действующих органах социального партнерства.

1.15.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

1.15.4. Принимать участие в организации культурного досуга работников, спортивно-массовой, оздоровительной работы.

1.16. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

1.16.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля»

1.16.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по охране труда, являющейся органом социального партнерства, создаваемой для ведения коллективных переговоров по вопросам охраны труда, подготовки проекта соглашения по охране труда и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения по охране труда, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения по охране труда (не реже одного раза в полугодие).

1.16.4. Способствовать повышению эффективности коллективного договора, заключаемых соглашений.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта выполнения коллективного договора, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.16.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», совершенствования нормативных локальных актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

1.16.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности,

демократии, автономии МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.16.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

Для урегулирования неурегулированных разногласий между работодателем и работниками решением общего собрания трудового коллектива создается комиссия по трудовым спорам, действующая на основании Положения, согласованного Работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года включительно.

К моменту окончания срока коллективного договора Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации заключают новый договор. До момента заключения нового договора действуют правовые нормы старого договора.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель при введении эффективного контракта, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного

контракта", обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.4. Работники МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», реализующего общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, программы профессионального обучения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этом же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая

работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, другие педагоги, для которых МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Педагогические работники, по согласованию, в каникулярное время (в том числе, летом) могут быть переведены временно на работу в качестве воспитателя (социального педагога, педагога-организатора и др.) образовательно-оздоровительного лагеря при школе, в трудовых объединениях школьников, и рабочее время их определяется в период временного перевода квалификационной характеристикой должности, на которую они переведены.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.6.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку Работодатель предлагает, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ и по согласию сторон трудового договора.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.6.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация образовательного учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней.

2.6.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, активно участвующие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.6.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, право на выплаты, предусмотренные законодательством, на время поиска работы.

Расчёт дней для компенсационных выплат при увольнении, в том числе при сокращении численности или штата работников производить с использованием математического округления до целых чисел.

Работодатель вправе производить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, выплаты по соглашению сторон.

2.6.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6.11. В случаях, когда с работником заключается срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, работнику предоставляется оплачиваемый отпуск или выплачивается компенсация при увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы (статья 291 ТК РФ).

2.6.12. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

2.6.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.6.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и месту работы по внутреннему совместительству и совмещению (если работа по совместительству и совмещению оформлена на срок не менее

одного года) и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

2.6.16. Рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

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

Для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

3.1.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка в образовательном учреждении разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

3.1.4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения итоговой аттестации, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей, городских соревнований и мероприятий и др., допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении

дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

3.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.8. Работодатель по заявлениям работников, вносит в план финансово-хозяйственной деятельности и оплачивает проездные документы работника в период очередного и дополнительных отпусков в соответствии с действующим законодательством, муниципальными нормативными актами.

Право на льготный проезд у работника наступает по окончании первого года работы, и далее проездные документы во время отпуска оплачиваются за двухгодичный период.

3.1.9. Работодатель и Профсоюз содействуют (ходатайствуют по заявлению работника перед Учредителем) оплате проезда работнику, проработавшему в учреждении не менее 3 лет и членам его семьи, выезжающим из города, и провоза багажа (не свыше 5 тонн на семью, по фактическим расходам) в размере 100%.

3.2 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.

3.2.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2.3. Для руководителя и его заместителей по учебно-воспитательной работе, а также женщин на всех должностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.2.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.2.5. В МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» нагрузка педагогов по учебному плану (учебная нагрузка) на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по дополнительному соглашению с работником. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе направить работодателю для учёта мотивированное мнение по распределению учебной нагрузки.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года (до ухода в очередной отпуск в летний период).

3.2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», его заместителям, другим работникам) устанавливается работодателем при условии, если учителя, для которых МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения

количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, групп, изменение штатного расписания), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.2.8. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

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

3.2.10. Педагогические работники могут привлекаться к дежурству по школе в рабочее время (за 20 минут до начала занятий и спустя 20 минут после окончания занятий). Педагогические работники, в целях обеспечения безопасности детей, также могут привлекаться к дежурству во время внеурочных занятий, массовых мероприятий с детьми, такая работа поощряется выплатами стимулирующего характера. Привлечение работника к дежурству за пределами рабочего времени может осуществляться только с его согласия.

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

3.2.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Для педагогических работников, как правило, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.2.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы (методический день). Методический день не является выходным днем. Работодатель вправе, при производственной необходимости, привлечь работника в этот день к выполнению трудовых обязанностей.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.2.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в том числе, с организацией итоговой аттестации выпускников, труда и отдыха учащихся на базе общеобразовательного учреждения и другое в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул. На период каникул педагогическому работнику сохраняется заработная плата, предшествующая каникулярному времени.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе направить работодателю для учёта мотивированное мнение по графику работы в период каникул.

3.2.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Такой перечень является приложением 1 к настоящему коллективному договору.

3.2.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.2.18. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.2.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», графиками работы.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (в помещении школьной столовой).

3.2.20. Педагогическим работникам, в том числе директору образовательного учреждения, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по безопасности образовательного процесса, руководителям структурных подразделений образовательного учреждения, учителям, учителям-логопедам, педагогам дополнительного образования, преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности, воспитателям групп продлённого дня, концертмейстерам, педагогам-психологам, классным воспитателям, мастера производственного обучения, социальным педагогам, педагогам-организаторам, методистам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Главному бухгалтеру, ведущему экономисту (экономисту), заведующей хозяйством, специалисту по кадрам, делопроизводителю, лаборанту, программисту (инженеру-программисту), библиотекарю, уборщикам служебных помещений, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворнику, вахтёру, сторожу (сторожу-вахтёру) и другим работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьёй 115 Трудового Кодекса Российской Федерации, продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отпуск педагогическим работникам, как правило, предоставляется в каникулярное время. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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 (ст.125 ТК РФ).

3.2.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.2.22. В соответствии с законодательством работникам, в пределах имеющегося фонда оплаты труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней;
- за ненормированный рабочий день - от 3 до 9 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 16 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях», в «перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности». Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

3.2.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни,

приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.2.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 72 (56 + 16) календарных дней

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.2.25. Стороны договорились о предоставлении работникам МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», по заявлению работника, дополнительного кратковременного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам отпуска (дополнительных дней отдыха) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка (сына, дочери, внуков) – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 7 календарных дней.

3.2.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.2.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.2.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (как правило, в каникулярное время);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.2.29. Дополнительные отпуска, как правило, предоставляются в каникулярное время и на другой год не переносятся

3.2.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Все виды отпусков, дней отдыха, их сроки (начало и конец) в обязательном порядке согласовываются работником с Работодателем в письменном виде (заявление работника, резолюция работодателя). Работник не может уйти в отпуск, не получив согласия Работодателя. Если работодатель нарушает нормы законодательства в предоставлении отпусков, работник вправе обратиться в конфликтную комиссию (комиссию по трудовым спорам) образовательного учреждения за разрешением спорного вопроса.

3.2.32. Работодатель по заявлениям работников вносит в план финансово-хозяйственной деятельности и оплачивает проездные документы работника в период очередного и дополнительных отпусков в соответствии с действующим законодательством, муниципальными нормативными актами (решением городской думы).

Право на льготный проезд у работника наступает по окончании первого года работы, и далее проездные документы во время отпуска оплачиваются за двухгодичный период.

3.2.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.33.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.33.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.1. Стороны Коллективного договора договорились о том, что в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» продолжает действовать система оплаты труда для педагогических работников, непосредственно организующих образовательный процесс, на основании модельной методики оплаты труда с расчётом стоимости ученико-часа в условиях нормативно-подушевого финансирования образовательного учреждения. Порядок оплаты труда, расчёта ученико-часа определяется Положением об оплате труда работников. Для других работников применяется штатно-окладная система.

Персональный должностной оклад работника по системе оплаты труда в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» не может быть меньше минимального должностного оклада, определяемого законодательством Иркутской области.

Заработная плата работника не может быть менее размера минимальной оплаты труда (по штатной единице), определённой на территории Российской Федерации.

Учителям начальных классов, не имеющим полную нагрузку по аудиторной занятости, в связи с тем, что часть часов по учебному плану ведут другие специалисты, в обязательном порядке тарифицируются часы неаудиторной занятости до ставки часов, определённых законодательством, если другое не оговорено трудовым договором с работником по согласию сторон.

Тарификация заработной платы работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» производится ежегодно по состоянию сетевых показателей (количество учащихся, классов-комплектов и др.) на начало каждого учебного года.

4.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывает (корректирует) положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

4.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60%;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» за определённый период, в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера.

4.3. При разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

работодатель должен осуществлять принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах с учётом предложений комиссии по выплатам стимулирующего характера, создаваемой из представителей Управляющего совета, управленческого персонала, представителей работников и выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Решение о принятии Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, в соответствии с Уставом МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» принимает Управляющий совет образовательного учреждения, в состав которого входят представители всех участников образовательных отношений.

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

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома (но не ранее, чем с даты начала действия настоящего коллективного договора).

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

4.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время определяются Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда определяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший

тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.9. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации пришли к соглашению о том, что работодатель должен:

4.9.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.9.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.9.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год (не более) до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.9.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.10. Стороны коллективного договора считают необходимым:

4.10.1. Проводить совместно мониторинг оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда педагогических и других работников.

4.10.2. Совместно разрабатывать меры по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

4.10.3. Вносить предложения на рассмотрение Управляющего совета по совершенствованию критериев оценки качества работы работников образовательного учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

4.10.4. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

4.10.6. Работодателю относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и

методическими комиссиями (объединениями) и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 года, регистрационный N 11081).

4.11. В целях повышения социального статуса работника образовательного учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны коллективного договора совместно вырабатывают предложения по совершенствованию оплаты труда работников;

4.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в рублях, путём перечисления на расчётный счёт в банке, указанный работником.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число последующего месяца.

При выплате (переводе на расчётный счёт) заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные (базовые) оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера, включающиеся в персональный должностной оклад, в том числе за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебным кабинетом, методическим объединением педагогов, педагогическое руководство детскими объединениями, направлениями внеурочной деятельности и другое;

выплаты стимулирующего характера.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

В случае невыполнения других обязательств по данному коллективному договору Работодатель оплачивает рабочее время работников, участвующих в забастовке или других акциях протеста при решении коллективных трудовых споров до 1 часа - полностью, до 5 дней - 2/3 его тарифной ставки.

Работодатель выплачивает заработную плату в полном объеме в период забастовки работникам, занятым выполнением обязательного минимума работ (услуг).

4.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе в течение учебного года, при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома (но не раньше начала действия настоящего Коллективного договора);
- при заключении эффективного контракта (договора);
- при повышении заработной платы в связи с инфляцией по согласованию с Учредителем;
- при изменении педагогической (учебной) нагрузки

4.18. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 5 (пяти) тысяч рублей.

4.19. Молодым специалистам в возрасте до 30 лет (если законодательными актами не установлен другой возрастной ценз) из числа педагогических работников персональный оклад увеличивается в первый год на 50%, во второй год работы – на 30%, в третий год работы - на 20%.

4.20. Всем работникам, награждённым знаками «Отличник народного образования», «Почётный работник общего образования РФ» производится доплата в размере до 20% от базового оклада, имеющих звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 30% от базового оклада.

На все указанные в данной статье выплаты начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

4.21. Стороны пришли к соглашению, что стимулирующие выплаты направлены на поддержку работников, обеспечивающих высокие результаты и качество выполняемых работ.

Объем средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» не должен составлять менее 15 процентов фонда оплаты труда и более 40% фонда оплаты труда.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяется Управляющим советом с учётом предложений Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель производит выплаты стимулирующего характера с учётом предложений комиссии по выплатам стимулирующего характера, создаваемой из представителей Управляющего совета, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, администрации образовательного учреждения.

Работодатель вправе использовать средства стимулирующего фонда для сохранения размера заработной платы (включая доплаты) работников, определённой на начало учебного года, до конца учебного года. Работодатель также вправе использовать средства стимулирующего фонда для возмещения затрат конкретного работника на повышение квалификации или на поощрение работников, повышающих свой квалификационный уровень.

4.22. Экономия средств фонда оплаты труда направляется Работодателем на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.24. Штаты МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). Оплата труда производится за фактическое количество обучающихся в классе, группе (в том числе при превышении нормы).

4.25. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно, с учётом квалификации работника, осуществляющего замещение.

4.26. Работодатель гарантирует, что работники могут направляться в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы, в связи с ухудшением финансово-экономического положения по объективным причинам, не

зависящим от Работодателя, лишь с письменного согласия работника сроком на 1 месяц. В случае продления вынужденных отпусков Работодатель обязуется сохранять за работниками, находившимися в этих отпусках, не менее 2/3 их тарифных ставок (должностных окладов). При наличии согласия работников, им в этот период могут быть предоставлены очередные оплачиваемые отпуска, либо предложен временный перевод на другую работу.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», если в этот период осуществляется подготовка к аттестации и её прохождение;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», его заместителям, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

6. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору (приложение №3).

6.1.

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить специальное обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим работникам образовательного учреждения из числа управленческого, педагогического и учебно-вспомогательного персонала и проверку их знаний требований охраны труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

6.1.5. Проводить периодическое, не реже одного раза в год, обучение работников рабочих профессий (работников из числа обслуживающего персонала) требованиям охраны труда, оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по охране труда и по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

6.1.11. Обеспечивать за счёт средств работодателя прохождение обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка не реже 1 раза в год или в иные сроки, установленные законодательством.

6.1.12. Обеспечивать за счёт средств работодателя 1 раз в 5 лет, если иное не установлено законодательством, прохождение работниками образовательного учреждения психиатрического освидетельствования.

6.1.13. Создавать условия для прохождения работниками профессиональной гигиенической подготовки и аттестации 1 раз в 2 года или в иные сроки, установленные законодательством.

6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.16. Обеспечить контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённого постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29.

6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований

по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3.

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.3.3. Проходить обязательный предварительный медицинский осмотр и при поступлении на работу предъявлять медицинскую книжку установленного образца с отметкой о медосмотре.

6.3.4. Проходить периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры, в соответствии с медицинскими рекомендациями, психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя в установленные сроки.

6.3.5. Проходить профессиональное гигиеническое обучение и аттестацию по санитарному минимуму 1 раз в два года.

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

6.3.7. При поступлении на работу предоставлять, в соответствии с законодательством, документ, подтверждающий отсутствие или снятие судимости.

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

6.5.

6.5.1. Участвует в проведении проверок состояния охраны труда в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

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

6.5.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации

деятельности совместных комиссий по охране труда, участвует в организации их обучения и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении;

6.6

6.6.1. Обеспечивают разработку Положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля», в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда и комплексной безопасности.

6.6.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, а также выполнению требований по охране труда технике безопасности работниками образовательного учреждения.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование и средства связи;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделяемых выборному органу первичной профсоюзной организации для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления работы комиссии по выплатам стимулирующего характера.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников (статья 144 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

7.6. 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 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую

работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль охраны труда в МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля»

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

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам, поощрениям работников МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля».

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 10 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.4. Работодатель после подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Приложение 1 к коллективному договору
МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» на 2019-2021гг.

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Главный бухгалтер	9 календарных дней
2.	Ведущий экономист	9 календарных дней
3.	Специалист отдела кадров	7 календарных дней
4.	Библиотекарь	3 календарных дня
5.	Заведующая хозяйством	7 календарных дней
6.	Программист, ведущий программист	5 календарных дней
7.	Лаборант	7 календарных дней

Приложение 2 к коллективному договору
 МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» на 2019-2021гг.

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель воспитатель	Воспитатель Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы,

	<p>совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	<p>Мастер производственного обучения;</p> <p>инструктор по труду</p>
Учитель-дефектолог, учитель логопед	<p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p> <p>концертмейстер</p>
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);</p> <p>педагог дополнительного образования (по ДОП в области искусств)</p>
Педагог дополнительного образования, осуществляющий реализацию дополнительных образовательных программ по образовательной области «Искусство» в рамках реализации образовательной программы образовательного учреждения с углублённым изучением предметов художественно-эстетической направленности (при наличии специального образования)	<p>Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств, в том числе по учебному плану и плану внеурочной деятельности</p>
Старший тренер-преподаватель;	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
тренер-преподаватель	
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) инструктор по физической культуре	<p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p>

Приложение 3 к коллективному договору
 МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» на 2019-2021гг.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Обоснование (пункт в Нормах)
1.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользящей основе Куртка на утепляющей прокладке	1 6 пар 6 пар 1 пара на 2 года 1 пара на 3 года	п. 44 (1)
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	п. 135 (2)
3.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	п.171 (2)
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	п.23 (2)

(1) Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н.

(2) Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

Приложение 4 к коллективному договору
 МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» на 2019-2021гг.

Наименование профессии, должности работника	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
I. Защитные средства			
Уборщик служебных помещений	Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	100 мл
II. Очищающие средства			
Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания Дворник	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
Уборщик служебных помещений	Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без	100 мл

		натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	---	--

* Перечень составлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение 5 к коллективному договору
 МАОУ «СОШ № 13 им. М.К.Янгеля» на 2019-2021гг.

Администрация Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 13 имени академика М.К.Янгеля», в лице директора Мисиковой Зинаиды Алексеевны, и выборный орган первичной профсоюзной организации, в лице Гребеневой Светланы Владимировны, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 -2021 годов Работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобождённых от тяжёлых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	10	30 000	1 раз в 3 года	Директор ОУ Председатель ПК Ответственные и уполномоченные по ОТ	70	60		
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и	Чел.	57	3 000	Ежегодно: сентябрь январь	Директор ОУ Ответственный за ОТ	70	60		

	проверки знаний требований охраны труда работников и организации»									
3	Обновление стендов по охране труда.		По необходимости	2 000	постоянно	Ответственный за ОТ	70	60		
4	Разработка (обновление), утверждение и размножение инструкций по охране труда		1 раз в 3-5 лет	2 000	1 раз в 3-5 лет и по необходимости	Зам. директора по УВР Ответственный за ОТ Заведующие кабинетами	70	60		
5	Вводные инструктажи		По количеству поступающих на работу		При приеме на работу	Директор Специалист по кадрам	70	60		
6.	Инструктажи по охране труда на рабочем месте		2 раза в год		Август Январь	Заместитель директора по безопасности	70	60		
7.	Разработка (обновление) и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, которым необходимо пройти психиатрическое освидетельствование; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и 		По необходимости	300	2019	Директор ОУ Председатель ПК	70	60		

	вредных условиях труда; <ul style="list-style-type: none"> • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства 									
8.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2 раза в год		Ежегодно: август; апрель	Заведующая хозяйством	70	60		
9.	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5		август	Директор ОУ Председатель ПК	70	60		
10	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.	Чел.	по графику	1 000	Ежегодно	Директор ОУ Председатель ПК Ответственные и уполномоченные по ОТ	70	60		
11.	Контроль выполнения рекомендаций по результатам оценки условий труда	рабочих мест	По всем должностям		2017	Директор ОУ Председатель ПК Ответственные и уполномоченные по ОТ Зав. кабинетами	70	60		
12.	Организация и проведение административно-общественного контроля по		По ступеням контроля	2 000	2016-2018		70	60		

	охране труда										
13.	Установка дополнительного и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах.		ежегодно	15 000	Июль-август	Заведующая хозяйством	20	18			
14.	Проверка и замена диэлектрических перчаток и ковриков		ежегодно	1 000	Июль	Заведующий хозяйством	2				
15.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления		ежегодно	10 000	Июль	Заведующая хозяйством	70	60			
16.	Проверка наличия и нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.		ежегодно	1 000	Август	Заведующие кабинетами	70	60			
17.	Очистка и ремонт осветительной арматуры, окон, фрамуг		2 раза в год	5 000	Июль Март	Заведующая хозяйством	70	60			
18.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		По необходимости	2 000	Июль	Заведующая хозяйством	3	1			
19.	Организация предварительных и периодических медицинских осмотров, флюорографического обследования работников	Кол-во раз	1 раз в год	300 000	В течение учебного года по графику	Специалист по кадрам Работники	70	60			
20.	Организация психиатрического освидетельствования работников		1 раз в 5 лет	42 000	По направлению работодателя	Специалист по кадрам Работники	44	40			

21.	Создание условий для иммунизации работников в соответствии с национальным календарём профилактических прививок		в соответствии с национальным календарём профилактических прививок			От гриппа – сентябрь, другие – в индивидуальном порядке	70	60		
22.	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)		Ежегодно	30 000	Август и по необходимости	Заведующая хозяйством	70	60		
23.	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.		По заявлениям и медицинским направлениям		В каникулярное время	Директор ОУ				
24	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 г. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.		По необходимости	10 000	Не реже 1 раза в 5 лет	Заведующая хозяйством	9	7		
25	Обеспечение работников мылом,		постоянно	10 000	В течение	Заведующая	9	7		

	смыывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.		о		года	хозяйством				
26	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты		постоянно	10 000	В течение года	Заведующая хозяйством	9	7		
27	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года		По необходимости	2 000	Август	Директор ОУ Ответственный за ПБ	70	60		
28	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах		По необходимости		Август	Ответственный за ПБ Заведующая хозяйством Заведующие кабинетами	70	60		
29	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (своевременная зарядка огнетушителей и др.)			10 000	постоянно	Заведующая хозяйством	70	60		
30.	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			2 000	В течение года	Директор ОУ Председатель ПК Ответственный за ПБ	67	61		
31.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.				В течение года	Заведующая хозяйством	70	60		
32.	Обновление знаков путей эвакуации, информации о телефонах, куда звонить при пожаре			3 000	ежегодно	Заведующая хозяйством	70	60		
33.	Обновление знаков и другой			3 000	постоянно	Заведующая	70	60		

	информации о запрете курения в учреждении и на его территории				о	хозяйством				
34.	Проведение испытаний работоспособности сетей внутреннего противопожарного водопровода		2 раза в год		август декабрь	Заведующая хозяйством	70	60		
35	Поддержание в рабочем состоянии системы оповещения о пожаре. Проведение испытаний АПС		2 раза в год		постоянно декабрь июль	Заведующая хозяйством	70	60		
36..	Обеспечение инженерно-технической укрепленности здания образовательного учреждения: установка недостающих металлических дверей		2	30 000	2019-2010гг.	Заведующая хозяйством	70	60		
37.	Организация комиссионных проверок антитеррористической защищенности образовательного учреждения		2 раза в год		Апрель август	Заместитель директора по безопасности образовательного процесса Председатель профкома	70	60		
38.	Обеспечение контроля соблюдения пропускного и внутриобъектового режимов		ежедневн о		постоянно	Заместитель директора по безопасности образовательного процесса Дежурные администраторы	70	60		
39.	Разработка (обновление), утверждение инструкций по действиям в условиях террористической угрозы		По необходимости	1 000	1 раз в 5 лет	Заместитель директора по безопасности образовательного	70	60		

						процесса				
40.	Организация обучения работающих и обучающихся действиям в условиях террористической угрозы, в том числе проведение инструктажей и учебных тренировок		Ежегодно		Декабрь май	Заместитель директора по безопасности образовательного процесса	70	60		
41.	Организация контроля состояния кнопки экстренного вызова полиции		ежедневн о		ежедневн о	Заместитель директора по безопасности образовательного процесса Заведующая хозяйством Сторожа-вахтёры	70	60		

Директор MAOY «OOШ № 13»

Председатель профсоюзного
комитета



Зиссу

З.А. Мисикова

Гребенева

С.В. Гребенева