

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
С.ТАЙНЯШЕВО, ДЕТСКОГО САДА С.ТАЙНЯШЕВО-ФИЛИАЛА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
С.ТАЙНЯШЕВО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕКМАГУШЕВСКИЙ  
РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН,  
МБОУ СОШ С.ТАЙНЯШЕВО, ДЕТСКИЙ САД С.ТАЙНЯШЕВО- ФИЛИАЛ  
МБОУ СОШ С.ТАЙНЯШЕВО МР  
ЧЕКМАГУШЕВСКИЙ РАЙОН РБ  
на 2022 – 2025 годы

От работодателя:

Руководитель  
МБОУ СОШ с.Тайняшево  
И.Н.Башмакова  
25 января 2022г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с.Тайняшево  
Г.Л.Гилязова  
25 января 2022г.

Коллективный договор прошел регистрацию в  
Чекмагушевском районном комитете Профессионального  
союза работников образования и науки РФ

Регистрационный № 9 от «14» января 2022г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации З.А.Сабирова

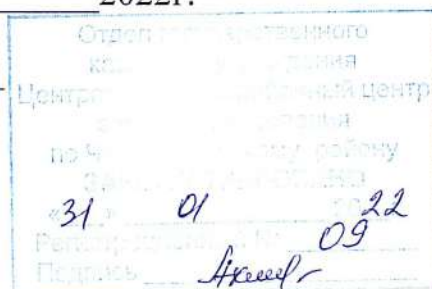


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ Центральный межрайонный центр занятости населения  
по Чекмагушевскому району

Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 2022г.

Э.В.Ахмадуллина

М.П.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа с.Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан

---

(наименование образовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение (организация)) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы, и отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением Отдел образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан и районным комитетом Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Хабибуллиной Г.М.

работодатель МБОУ СОШ с.Тайняшево в лице его представителя – руководителя учреждения Башмаковой И.Н. (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 (семи) дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением Отдел образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан и районным комитетом Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Регистрация коллективного договора в территориальном отделе Министерства труда РБ по Дюртюлинскому району и г.Дюртюли в Чекмагушевском районе осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в районном комитете Профсоюза.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников **не реже двух раз в год.**

1.17. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном данным коллективным договором

## **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждений.
2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников.
3. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждений.
4. Положение о комиссии по трудовым спорам. (Выписка из протокола собрания.)
5. Соглашение по «Охране труда».
6. Положение о совместной комиссии по охране труда.
7. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
9. Перечень профессий, которым положена доплата занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда. Перечень работ за которые предусмотрены доплаты.
10. Форма расчетного листка.
11. График сменности.
12. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска работникам.
13. Положение о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам и должностным работникам с ненормированным рабочим днем.
14. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
15. Положение спортивно – оздоровительных мероприятий.
16. Положение о молодежной комиссии.
17. Положение об оплате труда работников.

1.18 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами указанной в коллективном договоре и действует до 2019 года указанного числа.

1.20. 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.

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) учреждения членом наблюдательного совета.

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

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

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

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

2.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

2.6. По согласованию с профкомом производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

2.7. Профком обязуется:

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

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

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

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

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;



- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

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

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

2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет районного комитета Профсоюза членских профсоюзных взносов.

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

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

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

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

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

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

2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для работников учреждения.

2.7.15. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ). Учредителем учреждения является Администрация муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан. Функции и полномочия Учредителя осуществляет Администрация муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан в лице Муниципального казенного учреждения «Отдел образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан» (далее - Учредитель).

2.7.16. Участвовать совместно с районным комитетом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.



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

2.7.18. В соответствии «Положения об оказании материальной помощи работникам» (приложение № 3) оказывать материальную помощь членам Профсоюза (при финансовой возможности учреждения).

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

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

2.10. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

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

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

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

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением Отдел образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан и районным комитетом Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1) Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных учреждениях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательном учреждении на условиях гражданско-правового договора к руководителю учреждения с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам:

- имеющим квалификационную категорию и в случаях, перечисленных в ст.70 ТК РФ

4) Руководитель образовательного учреждения по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

5) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

6) Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем учреждения, его заместителем.

7) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

8) Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

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

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;

- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

10) «Продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным, если не указывается конкретная дата увольнения.

11) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

12) В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

13). При увольнении руководителя образовательной организации по п.2 ч.1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

14). Руководитель организации является работником образовательной организации, выполняющим трудовую функцию в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

15). Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.5. 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.

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

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

3.8. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

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

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

3.11. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами (ч.3 ст.168 ТК РФ) , командировочные расходы осуществляются МКУ Отдел образования.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения, утверждаемыми по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательном учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательного учреждения, в том числе личными планами педагогического работника.

2) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

4) Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5) Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного

года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель также обязан уведомить работника 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.

6) Предоставление преподавательской работы руководителю учреждения, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников Отдела образования, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя (преподаватели), для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки.

7) Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в отпуске.

8) Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

9) Устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю для медицинских работников;

- 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

10) Расписание учебных занятий составляется с исключением нерациональных затрат времени учителей (преподавателей) с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

11) Вопрос обязательности или возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или органи-

зационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

12) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

13) Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из законодательно установленной продолжительности отпуска.

14) Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

15) В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных учреждений дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель образовательного учреждения, структурного подразделения, филиала учреждения, заместитель руководителя
- водитель
- делопроизводитель
- повар

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью трех календарных дней.

16). В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

17). По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.) работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке предоставляются дополнительные выходные дни. В коллективном договоре образовательного учреждения определяется конкретная продолжительность таких дней, а также другие случаи и условия их предоставления.

4.3. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода месяц. Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период произ-



водится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.4. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.5. Нагрузка педагога-психолога составляет 36 часов в неделю, из них:

- на индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с обучающимися, воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями (законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в образовательном учреждении; на участие в психолого-медико-педагогическом консилиуме образовательном учреждении педагог-психолог затрачивает 18 часов в неделю;

- остальное время в пределах установленной педагогу-психологу продолжительности рабочего времени является временем на подготовку к индивидуальной и групповой работе с обучающимися, воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно-консультационной работе с педагогическими работниками и родителями обучающихся, воспитанников; организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.).

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении (при обеспечении администрацией учреждения необходимых условий работы с учетом специфики и требований к профессиональной деятельности педагога-психолога), так и за его пределами, что определяется правилами внутреннего распорядка образовательного учреждения.

4.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

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

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

4.9. Учителям предусматривается (по возможности) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

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

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

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

4.15. Стороны подтверждают:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.16. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней (приложение № 12), по заключению аттестации рабочих мест)

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

4.17. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

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

- в день своего юбилейного дня рождения – 1 день
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- на прохождение медицинского осмотра – 2 дня;

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

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

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

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с.Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение №17).

5.2.3. Размеры и условия осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с.Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры иных стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 2 ).

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи (приложение № 3).

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

5.2.5. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности 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 (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

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

5.2.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

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

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

5.2.11. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, национальным языкам и литературе, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов **являются обязательными.**

5.2.12. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации за фактическое количество часов преподавательской работы в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10.

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

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

5.2.15. Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального об-

разования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом X коллективного договора.

5.2.16. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.17. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

5.2.18. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.19. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

5.2.21. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

5.2.22. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 10%.

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

5.2.24. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 – 10 числа каждого месяца, аванс - 21.

5.2.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостано-

вить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

5.2.27. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) стажа работы в образовательном учреждении;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.2.29. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору (приложение №10).

5.2.30. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

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

5.3. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов, групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.



## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

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

6.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

6.2.5. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

6.3.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

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

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

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

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома;

## **VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением Отдел образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан и районным комитетом Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы, в соответствии с которым:

7.2. Аттестация заместителей руководителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория                                                    | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                               | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Учитель, преподаватель                                                                                          | Воспитатель (независимо от места работы);<br>социальный педагог;<br>педагог-организатор;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности);<br>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель) | Аналогичная должность без названия "старший"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Преподаватель-Организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)                                            | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;<br>учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)                                                                                                                         |
| Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)                                             | Инструктор по физкультуре;<br>учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ),<br>тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку                                                                                                                                                                            |
| Руководитель физического воспитания                                                                             | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания);<br>инструктор по физкультуре;<br>учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)                                                                                                                                                                              |
| Мастер производственного обучения                                                                               | Учитель труда;<br>преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности;<br>инструктор по труду;<br>педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учитель трудового обучения (технологии)                                                                                      | Мастер производственного обучения;<br>инструктор по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Учитель-дефектолог,<br>учитель-логопед                                                                                       | Учитель-логопед;<br>учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии;<br>воспитатель;<br>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательном учреждении, преподаватель профессионального образовательного учреждения                   | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры);<br>музыкальный руководитель;<br>концертмейстер                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП                                               | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания);<br>инструктор по физической культуре                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Преподаватель профессионального образовательного учреждения                                                                  | Учитель того же предмета в общеобразовательном Учреждении                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Учитель общеобразовательного учреждения                                                                                      | Преподаватель того же предмета в профессиональном образовательном учреждении                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Учитель, преподаватель                                                                                                       | Методист (включая старшего)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период до принятия аттестационной комиссией решения об уста-

новлении (отказе в установлении) квалификационной категории, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на 3 года.

.Оплата труда учителей, преподавателей, 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,) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

3) Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

5). Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию

педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6). Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.7. Работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии МКУ «Отдел образования Администрации МР Чекмагушевский район РБ» по аттестации педагогических работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью **до трех календарных дней**.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. 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 (приложение №5)

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 5).

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

8.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже **1 раза в три года**.

8.1.5. Обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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

8.1.8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 9 коллективного договора.

Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней. Дополнительные отпуска предоставляются:

- поварам, работающим у плиты - 7 календарных дней;
- операторам газовых котельной – 7 календарных дней;
- работникам по стирке и ремонту белья - 7 календарных дней;
- уборщикам служебных помещений, занятым уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов - 7 календарных дней.

8.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

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

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.1.13. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.1.15. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 МЗП, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

8.1.17. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение № 5).

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

8.1.19. На основании принятого постановления Правительства Республики Башкортостан от 3 октября 2014 года № 461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» организовать и проводить мероприятия по подготовке к непосредственному выполнению нормативов Всероссийского физкультурно - спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Организовать и проводит физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее-ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

По поддержанию здоровья работников организовать и проводит мероприятия по профилактике ВИЧ- инфекции на предприятиях.

8.2. Оформляет уголок по охране труда и технике безопасности.

8.3. Выделяет средства при финансовой возможности ОУ в размере до 1000 рублей на оздоровление работников и их детей.

8.4. Работники обязуются:

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

8.4.2. 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.

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

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.5. 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.



8.6. Профком:

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

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

8.6.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

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

8.7. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере до 30% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

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

9.2. Стороны подтверждают:

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

9.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

9.3. Стороны договорились:

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

9.3.2. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

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

9.3.4. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере до 1000 рублей (при финансовой возможности учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности).

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

9.4.3. Оказывать материальную помощь в размере до 1 МРОТ минимальной заработной платы лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу при финансовой возможности ОУ.

9.4.4. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профкома.

9.5. Профком:

9.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

9.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ**

10.1. Стороны:

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

10.1.2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

10.1.3. Практикуют институт наставничества.

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

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

10.2.2. Ходатайствовать о предоставлении места в детском саду детям молодых работников.

10.2.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере до 1000 рублей.

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

10.3. Работодатель:

10.3.1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.3.2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и(или) среднего профессионального образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности в учреждении, единую временную стимулирующую выплату в размере 10000 тысяч рублей.

10.3.3. Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам в **размере до ставки** при финансовой возможности ОУ.

10.3.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

## **XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

11.2. Работодатель:

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

11.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, отдельное *рабочее место* в учительской, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи, компьютерную технику и др.

11.2.3. Способствует:

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

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

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

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

11.3.1. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.3.2. Председатели профкома первичных Профсоюзных организаций, ответственные лица по охране труда освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

11.3.4.. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом; семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы;

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

юзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.5.. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

#### 11.4. Стороны:

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

#### 11.4.2. Подтверждают:

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

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

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

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

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений

образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 5% или 3 дня к оплачиваемому отпуску, членам профкома – 1 день.

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

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

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации - Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (районной комитет Профсоюза).

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ**

12. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости:

12.1. Проводит различные культурно-массовые мероприятия приуроченные ко Дню пожилых людей, ко Дню дошкольного работника, ко Дню учителя.

12.2. По возможности оказывает помощь в решении бытовых проблем.

### **ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации - Чекмагушевской районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (РК Профсоюза).

13.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации – Учредителю и РК Профсоюза.

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

Приложение № 1

***Согласовано***

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

***Утверждаю***

Директор МБОУ СОШ с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

***ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МБОУ СОШ с. Тайняшево***

Утвержден на общем собрании  
МБОУ СОШ с. Тайняшево

Протокол № 2 от «10 » ноября 2015 г.



## **1. Общие положения**

1.1 В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина - добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2 Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы педагогического коллектива МБОУ СОШ с. Тайняшево

1.3 Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией МБОУ СОШ с. Тайняшево в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим

законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данной школы.

2.2 Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрации МБОУ СОШ с. Тайняшево. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.3 При приеме на работу администрация МБОУ СОШ с. Тайняшево обязана потребовать от поступающего представления паспорта, страхового свидетельства, трудовой книжки, оформленной в установленном порядке.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагоги, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.

2.4 Лица, поступающие на работу в общеобразовательные школы (кроме очно- заочных и заочных школ), обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МБОУ СОШ с. Тайняшево обязана:

- 1) Ознакомить с Уставом школы, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- 2) Ознакомить его с Правилами внутреннего распорядка;
- 3) Проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене.

противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5 Совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенной администрации по месту основной работы.

2.6 При приеме на работу оформляется трудовой договор в письменной форме между работником и директором. Условия работы не могут быть ниже условий гарантированных законодательством об образовании РБ и РФ

2.7 Трудовая книжка заводится на всех сотрудников, проработавших свыше 5 дней в установленном порядке.

2.8 На каждого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. На технических работников и обслуживающий персонал заполняется личная карточка формы Т-2. Личное дело и личная карточка хранятся в данном учебном заведении.

2.9 Перевод работника на другую работу производится с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст.74 ТК РФ).

2.10 При принятии решения о сокращения численности или штата работников МБОУ СОШ с. Тайняшево и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ГК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам, попадающим под данное сокращение, и выборному профсоюзному органу МОУ СОШ с. Тайняшево не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11 Увольнение производится в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников;
- неудовлетворительный результат испытания;
- однократное грубое или систематическое нарушение работником трудовых обязанностей. К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся:
  - прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов без уважительной причины);

- появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического, алкогольного или токсического опьянения;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- нарушение работником правил техники безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, в том числе травмы и аварии (ст.81 ТК РФ).

### **3. Основные обязанности работников**

3.1 Работники МБОУ СОШ с. Тайняшево обязаны:

- 1) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава МБОУ СОШ с.Тайняшево

11 Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- 2) систематически повышать свою профессиональную квалификацию.

3.2 Проходить в установленные сроки медицинские осмотры.

3.3 Соблюдать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении.

3.4 Обеспечить охрану жизни и здоровья, учащихся как во время учебно- воспитательного процесса, так и при проведении внеклассных мероприятий (экскурсий, турпоходов, посещений театров, музеев и т.д.). а также при проведении практических работ в учебных мастерских, во время прохождения летних практик.

3.5 Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, обеспечивать сохранность верхней одежды и обуви учащихся и педагогов.

3.6 Беречь имущество учебного заведения, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.7 Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию и отчетность.

3.8 Функциональные обязанности директора:

- Осуществляет управление школой в соответствии с Уставом и законодательством РФ Планирует и организует учебно-воспитательный процесс, осуществляет контроль за его ходом и результатами, отвечает за качество и эффективность работы школы, за успешность инноваций. Обеспечивает административно- хозяйственную и финансовую деятельность.
- Утверждает после принятия на педсовете учебные планы и программы. Отвечает за качество реализации стандарта образования. Организует и отвечает за правильное ведение делопроизводства.
- Организует и руководит работой администрации и педагогического совета. Принимает и увольняет административный и педагогический, обслуживаю-

щий и техперсонал, поощряет и налагает на них взыскания. Определяет структуру управления, утверждает штатное расписание в пределах, выделенных в установленном порядке средств на оплату труда работниками школы.

- Устанавливает по договоренности с учредителем надбавки доплаты творчески работающим педагогам и другим работникам.

- Создает необходимые условия для работы подразделений общественного питания, медицинского учреждения, контролирует их работу. Представляет педагогов и сотрудников к поощрениям и наградам. Обеспечивает отчетность учредителю. Организует аттестацию педагогических кадров, создает условия для проведения аттестации школы. Контролирует

выполнение правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности. Организует работу с родителями и спонсорами.

### 3.9 Функциональные обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

- Организует и контролирует учебно-воспитательный процесс, составляет расписание учебных занятий,

внеклассных и внешкольных мероприятий, организует работу по подготовке и проведению экзаменов, оказывает помощь педагогическим работникам о усвоении разработке инновационных программ и технологий, осуществляет контроль за учебной нагрузкой учащихся;

- Участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства, вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса, принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников, обеспечивает своевременное составление установленной отчетности.

### 3.10 Заместитель директора по воспитательной работе:

- Организует внеклассную и внеурочную работу с учащимися, инструктирует классных руководителей, педагогов и других лиц, занимающихся мероприятиями, оказывает им педагогическую помощь. Организует работу по педагогической пропаганде среди родителей. Осуществляет комплектование и принятию меры по улучшению содержания работы кружков, клубов, секций.

### 3.11 Заместитель директора по АХЧ:

- Осуществляет руководство хозяйственной деятельности школы. Организует и осуществляет контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием школы, несет ответственность за сохранность и правильную эксплуатацию вверенного ему хозяйства, создаст нормальные санитарно-гигиенические условия для успешного функционирования школы.

### 3.12 Руководители методических объединений:

- Несут ответственность за постановку методической работы по предметам, возглавляют работу по разработке учебных программ, а так же занимаются изучением качества преподавания учебных дисциплин и учебной деятельности учащихся. Принимают участие в подготовке и проведении аттестации педагогов.

### 3.13 Обязанности учителя:

- Осуществляет обучение и воспитание учащихся с учетом специфики преподаваемого предмета, способствует специализации, формированию общей культуры личности, осознанному выбору и последующему освоению профессиональных образовательных программ. Использует разнообразные приемы, методы и средства обучения. Планирует учебную и воспитательную работу, реализует образовательные программы. Обеспечивает качественный уровень подготовки учащихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта и несет ответственность за их реализацию, систематически повышает свою профессиональную квалификацию. Осуществляет связь с родителями. Выполняет правила внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивает охрану жизни и здоровья учащихся в период образовательного и воспитательного процессов. Ведет учебную документацию, пополняет предметный кабинет учебно-наглядными пособиями и оборудованием, содержит в исправном состоянии учебное оборудование и оптимально использует в работе.

### 3.14 Обязанности классного руководителя:

- На плановой основе организует и проводит повседневную работу с учащимися класса. Содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности учащихся. помогает им решать проблемы, возникающие в общении с товарищами, учителями и родителями. Способствует получению дополнительного образования учащимися через систему кружков, клубов и т.д. Совместно с органами самоуправления учащихся ведет активную пропаганду здорового образа жизни, работает в тесном контакте с учителями и родителями учащихся.

### 3.15 Обязанности заведующего учебным кабинетом:

- обеспечивать правильное использование кабинета в соответствии с учебной программой, принимает меры по дооборудованию, модернизации и пополнению

кабинета пособиями согласно перечню учебного оборудования, организует свою работу на плановой основе.

### 3.16 Обязанности заведующего учебно-производственными мастерскими:

- организует учебно-производственный процесс, обеспечивает мастерские оборудованием, инструментами, материалами: организует наладку и ремонт оборудования мастерских, вместе с другими учителями трудового обучения производит заточку инструментов, несет ответственность за соблюдение в мастерских правил охраны труда, техники безопасности, за сохранность вверенных ему материальных ценностей.

### 3.17 Обязанности ответственного за пришкольным участком:

- организует свою работу на плановой основе, принимает меры по обеспечению участка посадочным материалом и необходимым инвентарем, организует работу учащихся (включая летнее время) на участке, несет ответственность за состояние участка.

### 3.18 Обязанности старшего вожатого детского движения:

- Способствует развитию и деятельности, самостоятельности, гуманности и демократизма с учетом инициативы, интересов и потребностей учащихся, способствует обновлению содержания и форм деятельности ученических организаций, объединений;

организует их коллективно-творческую деятельность. Работает в тесном контакте с органами ученического самоуправления, педагогическим коллективом и общественными организациями.

#### 3.19 Обязанности библиотекаря:

- помогает учащимся в выборе литературы, учит их пользоваться книгой, совместно с учителями руководит внеклассным чтением, пропагандирует книги среди учащихся, их родителей, принимает меры по пополнению книжного фонда библиотеки, несет ответственность за его сохранность.

#### 3.20 Обязанности лаборанта:

- работает под непосредственным руководством заведующего учебным кабинетом, своевременно приготавливает оборудование для практических и демонстрационных работ, несет ответственность за содержание в порядке и сохранность вверенного ему оборудования и реактивов.

#### 3.21. Обязанности секретаря-машинистки:

- выполняет машинописные работы, ведет делопроизводство, статистический учет и архив школы, оформляет личные дела педагогов, сотрудников и персонала, отвечает за состояние личных дел учащихся, алфавитной книги.

#### 3.22 Обязанности уборщицы:

- обеспечивает санитарное состояние закрепленного за пей участка помещения, обеспечивает учащихся и работников питьевой водой;
- уборщицы в пределах установленных для них продолжительности рабочего дня могут привлекаться при отсутствии должности гардеробщика к работе по охране верхней одежды и обуви, к выполнению обязанностей курьера, к выполнению мелких хозяйственных поручений по работе, к охране учебного заведения, ремонту помещений.

### 4. Рабочее время

4.1. В школе устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. График работы

утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом школы и - предусматривает начало и окончание работы, перерыв для отдыха и питания.

4.2 Работа, установленная для работников графиками, в выходные дни запрещена и может . иметь место лишь в

случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ). Дежурства во внеурочное время допускаются в

исключительных случаях, не чаще одного раза в месяц, по письменному приказу (распоряжению) директора. За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель.

4.3. Установление учителям учебной нагрузки на новый учебный год производится директором совместно с местным комитетом профсоюза до ухода учителей в отпуск с тем. чтобы они знали, в каких классах и с ка-

кой учебной нагрузкой будут работать в предстоящем учебном году. При этом:

- 1) у учителя по мере возможности должны сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- 2) учебная нагрузка учителя ограничивается снизу 18 часами и не должна ограничиваться сверху при наличии возможности".

Объем учебной нагрузки учителя должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

4.4. Расписание уроков утверждается директором. Оно составляется с учетом обеспечения требований

педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя. Администрация школы привлекает учителей к дежурству по школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания уроков. График дежурства утверждается директором.

4.5 Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также во время летних каникул, не совпадающих с

очередным отпуском, педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их среднедневной учебной нагрузки до начала каникул.

4.7 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается директором по согласованию с местным комитетом профсоюза. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее конца текущего года и доводится до сведения всех работников.

Учителям и другим педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются в период летних каникул.

Предоставление отпуска директору оформляется приказом по отделу образования, а другим работникам школы - приказом директора.

- 4.8. Педагогам и другим работникам школы запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
  - удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
  - удалять учащегося с урока.

4.9 Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только по согласованию с администрацией школы. Вход в класс после начала урока разрешается только директору и его заместителям.

Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время урока не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией по окончании урока в отсутствии учащихся.

4.10 Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее работников (ст.91 ТК РФ).

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **5. Поощрения за успехи на работе**

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией применяются следующие поощрения:

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

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива. Запись о поощрении вносится в трудовую книжку работник.

5.2 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в

первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно- бытового обслуживания

(путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищно-бытовых условий и т.д.).

5.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к поощрениям, наградам и присвоению званий (ст.98 ТК РБ. ст. 191 ТК РФ).

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника

возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются директором.

6.2. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной или устной форме (ст. 193 ТК РФ). Отказ от дачи письменного или устного объяснения не препятствует применению взыскания.

6.4. Взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой



дисциплины), не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины).

6.5. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под расписку в трехдневный срок

6.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока этих взысканий).

6.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

6.8. Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

6.9 Настоящие Правила внутреннего распорядка являются обязательными для всех работников школы.

Настоящие Правила внутреннего распорядка согласованы с комитетом профсоюза, обсуждены на собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с. Тайняшево.

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Хабибуллина Г.М.

**Утверждаю:**

Директор МБОУ СОШ  
с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Башмакова И.Н.  
Приказ № 5 от 21 января 2016г

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента МБОУ СОШ с.Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

**I. Общие положения**

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

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

**II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников**

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

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

### **III. Перечень оснований (критериев) для премирования установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)**

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

| <i><b>Категории работников</b></i> | <i><b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b></i>                                  | <i><b>Баллы</b></i> |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Весь персонал                      | - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины                          | 0-2                 |
|                                    | - напряженность, интенсивность труда                                                                       | 0-2                 |
|                                    | - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения                                            | 0-2                 |
|                                    | - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году                               | 0-2                 |
|                                    | - другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников                         | 0-2                 |
|                                    | Максимально возможная сумма баллов                                                                         | 10                  |
| Педагогические работники           | - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся                                            | 0-2                 |
|                                    | - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;                                             | 0-2                 |
|                                    | - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:             |                     |
|                                    | республиканский уровень                                                                                    |                     |
|                                    | районный (городской) уровень                                                                               | 0-2                 |
|                                    | - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися                                             | 0-2                 |
|                                    | - индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала | 0-2                 |
|                                    | - организация внеурочной работы                                                                            |                     |
|                                    | - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних  |                     |

|                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                  | <p>шеннолетних</p> <p>- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</p> <p>- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения</p> <p>- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.</p> <p>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p> <p>- повышение квалификации</p> <p>- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</p> <p>- работа в классах компенсирующего обучения</p> <p>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</p> <p>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</p> <p>- наставничество, работа с молодыми педагогами</p> | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> |
| Максимально возможная сумма баллов                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 36                                                                                                                       |
| Заместители руководителя                                         | <p>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</p> <p>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)</p> <p>- сохранение контингента обучающихся</p> <p>- формирование благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении</p> <p>- состояние отчетности, документооборота в учреждении</p> <p>- работа учреждения в 2-3 смены</p>                                                                                            | <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p> <p>0-2</p>                       |
| Максимально возможная сумма баллов                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 18                                                                                                                       |
| Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе | <p>- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 0-2                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                               |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                                                                                                                                  | - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ                                                                                                                   | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.                                                                      | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                                                                                                               |                                                                                                                                                                               | 6   |
| Библиотекари                                                                                                                                     | - сохранение и развитие библиотечного фонда                                                                                                                                   | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса                                                                                         | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - высокая читательская активность обучающихся                                                                                                                                 | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях                                                                                                      | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - оформление стационарных, тематических выставок                                                                                                                              | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - внедрение информационных технологий в работу библиотеки                                                                                                                     | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                                                                                                               |                                                                                                                                                                               | 12  |
| Водители                                                                                                                                         | - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта                                                                                                                | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - отсутствие ДТП, нарушений ПДД                                                                                                                                               | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - обеспечение безопасной перевозки детей                                                                                                                                      | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                                                                                                               |                                                                                                                                                                               | 6   |
| Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)                                                          | - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)                                                               | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий                                                                                                    | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - оформление тематических выставок                                                                                                                                            | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                                                                                                               |                                                                                                                                                                               | 6   |
| Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.) | - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин                                                                                                      | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - качественное проведение генеральных уборок                                                                                                                                  | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - активное участие в ремонтных работах                                                                                                                                        | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                                                                                                         | 0-2 |
|                                                                                                                                                  | - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой                                                                                                  | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                                                                                                               |                                                                                                                                                                               | 10  |
| Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный                                                                                            | Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общест- | 0-2 |

|                          |                                                                             |  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--|
| профкома по охране труда | венному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др. |  |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--|

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

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

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

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

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

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

5. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения (при финансовой возможности)

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);

- к Международному Дню учителя – до 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до одной ставки заработной платы (оклада);

- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

6. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов.

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

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения РК Профсоюза.

11. Иные стимулирующие выплаты и премирования работников **не производится** в случае невыполнения и ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, невыполнения планов работы и невыполнение требований других локальных актов учреждения.

12. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, в период их действия премии также не выплачиваются.

13. Для руководства руководителям учреждений при распределении выплат стимулирующего характера в соответствии с пунктом 23 приложения №2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в Муниципальных учреждениях на 2013- 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», письма Минтруда России от 13 июня 2013г. №14-1/10/2-3236, на основании Примерных направлений и с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», руководствуясь ч.6 ст.43 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Главы Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан от 19 июля 2013г. №778 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей и работников образовательных учреждений муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан» разработан и утвержден показатели эффективности деятельности руководителей для педагогических работников учреждений (Приложение №1 и №2).

14. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу руководителя учреждения (ежемесячно или кварталнo) в пределах выделенных сумм общеобразовательному учреждению, на основании решения созданной комиссии, в состав которой входит председатель первичной профсоюзной организации

15. Размер выплат стимулирующего характера определяются по показателям эффективности деятельности руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан (Приложение №1 и №2)

**Показатели эффективности для руководителей образовательных учреждений муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

| № п/п | Направления                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Дошкольное образование | Общее образование |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|
| 1     | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)                                                                                                                                                                                             | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 2     | Функционирование системы государственно-общественного управления                                                                                                                                                                                                                                                                        | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 3     | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования                                                                                                                                                                                                                                 | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 4     | Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)                                                                                                                                                        | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 5     | Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних                                                                                                                                                                                                                                                              |                        | 0 – 0,2           |
| 6     | Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)                                                                                                                                                                                                                         | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 7     | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 8     | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми                                                                                                                                                                                                                                                                         | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 9     | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей                                                                                                                                                                                                                                                                           | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 10    | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)                                                                                                                                                                                                                                          | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 11    | Создания условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов                                                                                                                                                                                                                                                              |                        | 0 – 0,2           |
| 12    | Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения                                                                                                                                                                                                                                                     | 0 – 0,2                | 0 – 0,2           |
| 13    | Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        | 0 – 0,2           |
| 14    | Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)                                                                                                                                                                                                                                 |                        | 0 – 0,2           |
| 15    | Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)                                                                                                                                                                                                                          |                        | 0 – 0,2           |
| 16    | Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена |                        | 0 – 0,2           |
| 17    | Результаты итоговой аттестации                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                        | 0 – 0,2           |



**Показатели эффективности для педагогических работников образовательных учреждений муниципального района Чекмагушевский район  
Республики Башкортостан**

| №<br>п/п | Направления                                                                                                                                                    | Дошкольное<br>образование | Общее обра-<br>зование |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1        | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 2        | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся                                                                | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 3        | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)                              | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 4        | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся                                                                                 | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 5        | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.                                                                            | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 6        | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)                                      | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 7        | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы                                                                                  | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 8        | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы                                                                                                   | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 9        | Работа с детьми из социально неблагополучных семей                                                                                                             | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |
| 10       | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)                                                                           | 0 – 0,2                   | 0 – 0,2                |

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от «21 » января 2015г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
**МБОУ СОШ с. Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
  - фонд стимулирования;
  - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
  - внебюджетные средства.
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**II. Условия оказания материальной помощи работникам**

1. Материальная помощь работникам может быть оказана при финансовой возможности ОУ в следующих случаях:

|   |                                                                                                             |                |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции                                       | до 2000 руб.   |
| 2 | Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника | до 2000 руб.   |
| 3 | Работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста           | до 2000 руб.   |
| 4 | Лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу                                       | в размере МРОТ |

|     |                                                                                    |                                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 5.  | Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет                                     | до 2000 руб.                           |
| 6.  | Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера | до 1000 руб.                           |
| 7.  | Рождение ребенка в семье работника                                                 | до 1000 руб.                           |
| 8.  | В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)  | Ставка (оклад), 1000 руб.- пенсионерам |
| 9.  | Увольнение в связи с выходом на пенсию                                             | Ставка                                 |
| 10. | Работникам при уходе в очередной отпуск                                            | Ставка                                 |
| 11. | Молодым специалистам (1 раз в год)                                                 | Ставка(оклад)                          |
| 12. | К Международному Дню учителя                                                       | Ставка                                 |
| 13. | К Дню пожилых людей (пенсионерам)                                                  | 500 руб.                               |
| 14. | К Дню Победы:<br>-участникам Великой отечественной войны<br>- труженикам тыла      | 1000 руб.<br>500 руб.                  |
| 15. | - по другим причинам (определяется учреждением)                                    |                                        |

### III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованным заявлением.

2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

5. Материальная помощь одному работнику может оказываться 1 раз (один) в год, более двух раз – при экономии, (или) при наличии финансовой возможности .

6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 4

*Согласовано*

*Утверждаю*

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

Директор МБОУ СОШ с. Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова  
Приказ №5 от «21» января 2016 г

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о комиссии по трудовым спорам МБОУ СОШ с. Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

**1. Общие положения.**

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией школы и ее работниками.

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

**2. Образование КТС**

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников школы.

КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

**3. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.**

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

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

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

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

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

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

**МБОУ СОШ с. Тайняшево  
муниципального района Чекмагушевский район  
Республики Башкортостан**

от 21 января 2016г.

Присутствовало 29 чел.  
Отсутствовало - нет

**«О создании комиссии по трудовым спорам» в  
соответствии со ст. 384 ТК РФ**

***Решили:***

1. Образовать комиссию по трудовым спорам в составе 4 человек для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между администрацией МБОУ СОШ с. Тайняшево и работниками образовательных учреждений.

2. В состав комиссии выбраны

- 1) Сулейманова Любовь Мавляировна- заместитель директора по УВР
- 2) Ханбикова Зульфия Миннигалиевна – старший воспитатель
- 3) Гаскарова Гульсина Флюровна– учитель математики
- 4) Хамидуллина Зульфия Мидхатовна- младший воспитатель

Председатель собрания

Сулейманова Л.М.

Секретарь  
Директор ОУ  
Секретарь

Ханбикова З.М.  
Башмакова И.Н.  
Гилязева Г.Л

Приложение № 5

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево,

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от 21 » января 2016г.

**Соглашение по «Охране труда» МБОУ СОШ с.Тайняшево муниципального  
района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

Работодатель:

1. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
4. За счёт средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.  
(При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы, При снижении температуры ниже 14°C в помещении занятия прекращаются).
10. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда и работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения, а также уполномоченным по охране труда.
11. Информировывает работников (под расписку) об условиях охраны и труда, на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.
12. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
13. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
14. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических- медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских

книжек. (Перечень лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и объем медицинских осмотров приводится в приложение к коллективному договору). Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) в каникулярное время для прохождения профилактического медицинского осмотра.

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

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

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

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

19. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

20. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

Профком:

21. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.

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

23. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

25. Принимает участие в расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

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

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

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

## Приложение №6

**Согласовано**

**Утверждаю**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Хабибуллина Г.М..

Директор МБОУ СОШ  
с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Башмакова И.Н.

Приказ № 5 от 21 января 2016г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о совместной комиссии по охране труда**  
**МБОУ СОШ с.Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

1. Типовое положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

2. На основе Положения приказом работодателя МБОУ СОШ с.Тайняшево МР Чекмагушевский район РБ с учетом мнения профкома учреждения утверждается положение о комиссии по охране труда (далее – Комиссия) с учетом специфики деятельности работодателя.

3. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии.

4. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комиссии строится на принципах социального партнерства.

5. Комиссия взаимодействует с органами государственного надзора (контроля), муниципального контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов за соблюдением трудового законодательства в МБОУ СОШ с. Тайняшево МР Чекмагушевский район РБ.

6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан об охране труда, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя МБОУ СОШ с.Тайняшево МР Чекмагушевский район РБ.

**7. Задачами Комиссии являются:**

а) разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, профкома учреждения по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;



б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

#### **8. Функциями Комиссии являются:**

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, профкома учреждения с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

ж) содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

з) содействие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

и) содействие во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

м) подготовка и представление работодателю, профкому предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

#### **9. Для осуществления возложенных функций Комиссия вправе:**

а) получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других, работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

в) заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений работодателя, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан;

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

10. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников, либо профкома на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и профкома.

11. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

12. Выдвижение в Комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является непо-

средственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является профком первичной профсоюзной организации, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемым планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии.

15. Члены Комиссии должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

16. Члены Комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед профкомом первичной профсоюзной организации или собранием работников о проделанной ими в Комиссии работе. Профком первичной профсоюзной организации или собрание работников вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Приложение № 7

*Согласовано*

*Утверждаю*

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

\_\_\_\_\_ Г.М. Хабибуллина

Приказ № 5  
от «21» января 2016г.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по проведению мероприятий по охране труда и**  
**противопожарной безопасности**  
**МБОУ СОШ с. Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

Мы, нижеподписавшиеся директор МБОУ СОШ с. Тайняшево Башмакова И.Н., и председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ с. Тайняшево Хабибуллина Г.М., заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий по охране труда, обеспечивающих безопасность образовательно-воспитательного процесса в МБОУ СОШ с.Тайняшево.

| №                                     | Содержание мероприя-<br>тий<br>(работ)                                                                                                                              | Стои-<br>мость<br>работ<br>в<br>(руб.) | Сроки выпол-<br>нения работ | Ответственные за<br>выполнение меро-<br>приятий (работ) | Количество<br>людей,<br>которым<br>улучшаются<br>условия<br>труда |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>I. Организационные мероприятия</b> |                                                                                                                                                                     |                                        |                             |                                                         |                                                                   |
| 1.                                    | Обучение и проверка<br>знаний по ОТ сотрудни-<br>ков МБОУ СОШ                                                                                                       |                                        | февраль-<br>март            | Башмакова И.Н. директор<br>МБОУ СОШ                     | 41                                                                |
| 2.                                    | Обучение и проверка<br>знаний по электробез-<br>опасности неэлектротех-<br>нического персонала<br>МБОУ СОШ                                                          |                                        | март-<br>апрель             | Ф.И.О.<br>(должность)                                   | 41                                                                |
| 3.                                    | Разработка и утвержде-<br>ние перечня должностей<br>и профессий, требующих<br>присвоения I группы по<br>электробезопасности не-<br>электротехническому<br>персоналу |                                        | март                        | Башмакова И.Н.<br>директор МБОУ СОШ                     |                                                                   |
| 4.                                    | Обеспечение МБОУ<br>СОШ и МБДОУ Законо-<br>дательными и иными<br>нормативно-правовыми<br>актами по ОТ и ПБ.                                                         |                                        | постоянно                   | Башмакова И.Н. дректор<br>МБОУ СОШ                      |                                                                   |

|    |                                                                                                                                             |  |               |                                                                               |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|--|
| 5. | Проведение общего технического осмотра зданий МБОУ СОШ и МБДОУ на соответствие безопасной эксплуатации                                      |  | апрель-август | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ                                              |  |
| 6. | Проведение общего технического обследования спортивного и игрового оборудования на спортплощадках СОШ и детских прогулочных площадках МБДОУ |  | май-август    | Башмакова И.Н., директор МБОУ СОШ.                                            |  |
| 7. | Обследование помещений ОУ по созданию условий для охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и сотрудников учреждения.              |  | по плану      | Башмакова И.Н., директор МБОУ СОШ.<br>Кашфутдинов З.З., зам. директор по АХЧ. |  |
| 8. | Обновление стенда «Охрана труда МБОУ СОШ»                                                                                                   |  | июль-август   | Хабибуллина Г.М., председатель первичной профсоюзной организации              |  |

## II. Технические мероприятия

|    |                                                                                                                                         |  |           |                                                                      |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|----------------------------------------------------------------------|--|
| 1. | Ревизия вентиляционной системы пищеблока.                                                                                               |  | август    | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ                                     |  |
| 2. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации. |  | июнь-июль | Хабибрахманова Т.Т. зам. директора по АХЧ,<br>Сабиров А.А., электрик |  |

## III. Лечебно - профилактические и санитарно - бытовые мероприятия

|    |                                                                                    |  |                |                                  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|----------------------------------|--|
| 1. | Предварительные и медицинские осмотры работников ОУ                                |  | по графику     |                                  |  |
| 2. | Организация гигиенической подготовки и переподготовки работников ОУ                |  | по графику     |                                  |  |
| 3. | Оснащение аптек первой медицинской помощи в помещениях СОШ, МДОУ (пищеблоке, груп. |  | в течение года | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |            |                                  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------|----------------------------------|--|
|    | помещениях).                                                                                                                                                                                                                                                                |  |            |                                  |  |
| 4. | Обеспечение условий воспитательно - образовательного процесса в помещениях СОШ :<br>- Оснащение шкафами для чистого белья помещения прачечной;<br>- Оснащение детской мебелью групповых помещений;<br>- Обновление столовой посуды в пищеблоке, во всех возрастных группах. |  |            | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 5. | Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений .                                                                                                                                                                                                              |  | ежемесячно | Хабибрахманова Т.Т.завхоз        |  |

#### 4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты

|    |                                                                                                                  |  |                |                                  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|----------------------------------|--|
| 1. | Приобретение специальной одежды для работников СОШ в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.                |  | январь<br>июль | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 2. | Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами. |  | раз в квартал  | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 3. | Обеспечение работников СОШ медикаментами (аптечка) и дезсредствами.                                              |  | в течение года | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 4. | Обеспечение электрозащитной индивидуальными средствами защиты.                                                   |  | август         | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |

#### V. Мероприятия по пожарной безопасности

|    |                                                                                        |  |            |                                  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|------------|----------------------------------|--|
| 1. | Обеспечение учреждений первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей) |  | июль       | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 2. | Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.              |  | по графику | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |
| 3. | Организация и проведение тренировочных ме-                                             |  | ежемесячно | Башмакова И.Н. директор МБОУ СОШ |  |

|    |                                                                 |  |        |                     |  |
|----|-----------------------------------------------------------------|--|--------|---------------------|--|
|    | роприятий по эвакуации<br>сотрудников в чрезвычайных ситуациях. |  |        |                     |  |
| 4. | Разработка и утверждения перечня инструкции по ПБ               |  | январь | Ответственный по ОТ |  |

**Согласовано****Утверждаю**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

Приказ №5  
от «21» января 2016г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами  
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами  
в МБОУ СОШ с.Тайняшево муниципального района  
Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

| <b>Профессия,<br/>должность</b>             | <b>Спец. одежда</b>       | <b>Срок<br/>носки</b> | <b>Нормы моющих<br/>(на месяц)</b>                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Библиотекарь                                | Халат х/б                 | 1 год                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Повар,<br>работник<br>кухни                 | Халат белый, колпак       | 2 года                | Мыло хозяйственное – 400 г.<br>Сода кальцинированная – 1 кг.<br>Порошок стиральный – 0,7 кг.<br>Сода пищевая – 500 г (1 пачка)<br>Чистящее средство – 1 кг<br>Горчичный порошок – 0,5 кг<br>Хлорамин – 2 кг<br>Мыло туалетное – 500 г. |
|                                             | Фартук тканый             | 1 квар-<br>тал        |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Фартук клеённый           | 1 год                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Обувь (нескользя-<br>щая) | 1 год                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Перчатки резиновые        | 1 мес.                |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Младший<br>воспитатель                      | Халат рабочий             | 1 год                 | Мыло хозяйственное – 400 г.<br>Мыло туалетное – 500 г.<br>Сода кальцинированная – 1 кг<br>Порошок стиральный – 0,7 кг<br>Мыло туалетное – 100 г.<br>Хлорамин (хлорная известь) – 5<br>кг                                               |
|                                             | Фартук тканый             | 0,5 год               |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Фартук клеённый           | 1 год                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Перчатки резиновые        | 1 месяц               |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Завхоз                                      | Халат рабочий             | 1 год                 | Мыло хозяйственное – 400 г.<br>Сода кальцинированная – 1 кг.<br>Чистящее средство – 1 кг<br>Хлорамин - 1 кг<br>Порошок стиральный – 0,5 кг                                                                                             |
|                                             | Рукавицы                  | 1 месяц               |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Перчатки резиновые        | 1 месяц               |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Рабочий по<br>стирке белья                  | Халат рабочий             | 1 год                 | Мыло хозяйственное – 3 кг<br>Сода кальцинированная – 24 кг<br>Порошок стиральный – 24 кг                                                                                                                                               |
|                                             | Калоши резиновые          | 1 год                 |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Перчатки резиновые        | 1 месяц               |                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Рукавицы                  | 1 месяц               |                                                                                                                                                                                                                                        |
| Уборщик про-<br>извод. и служ.<br>помещений | Халат х/б                 |                       | 1 на 1 год                                                                                                                                                                                                                             |
|                                             | Рукавицы комбини-<br>ров. |                       | 6 пар на 1год                                                                                                                                                                                                                          |
|                                             | Сапоги резиновые          |                       | 1 пара на 1 год                                                                                                                                                                                                                        |
|                                             | Перчатки резиновые        |                       | 2 пары на 1 год                                                                                                                                                                                                                        |





**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ  
с. Тайняшево,

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ №  
от « 21 » января 2016 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий, которым положена доплата занятых на**  
**тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями**  
**труда МБОУ СОШ с. Тайняшево**  
**муниципального района Чекмагушевский район**  
**Республики Башкортостан**

1. Повар. (работает у горячей плиты)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ, за которые предусмотрены доплаты МБОУ СОШ**  
**с. Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

1. Классное руководство в 1 – 11 классах – по формуле Пр 17 пп 6.3.16.
2. Проверка письменных работ в 1 – 4 классах – 10%
3. Проверка письменных работ по русскому языку – 15%
4. Проверка письменных работ по математике – 10%
5. Проверка письменных работ по иностранному языку – 10%
6. Заведование кабинетом – 10%
7. Заведование мастерскими – 20%
8. Внеклассная работа по физкультуре – 15%
9. Заведование учебно-опытным участком – 20%
10. За работу с библиотечным фондом учебников – 10%
11. За домашнее обучение – 20%

**Согласовано**

**Утверждаю**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

\_\_\_\_\_ Г.М. Хабибуллина

Приказ № 5  
от «21» января 2016 г

### ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

МБОУ СОШ с.Тайняшево

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Учитель

Таб.№ \_\_\_\_\_ Месяц \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_

По тарификации

Отраб. д. \_\_\_\_\_ Больн. д. \_\_\_\_\_

Класс.рук. \_\_\_\_\_

За часы \_\_\_\_\_

За тетради \_\_\_\_\_

За классн.руков. \_\_\_\_\_

За кабинет \_\_\_\_\_

П.к-т квалифик. \_\_\_\_\_

П.к-т высш.обр. \_\_\_\_\_

Сельск/ин \_\_\_\_\_

Замещение \_\_\_\_\_

Уральские \_\_\_\_\_

Аванс \_\_\_\_\_

Прочие удержания \_\_\_\_\_

Профсоюз \_\_\_\_\_

В сберкассе \_\_\_\_\_

Подходный налог \_\_\_\_\_

Всего начислено \_\_\_\_\_

Всего удержано \_\_\_\_\_

Метод.литература \_\_\_\_\_

Льгота с нач. года \_\_\_\_\_

Начислено с нач. года \_\_\_\_\_

Валовой годовой доход \_\_\_\_\_

Вычеты из дохода \_\_\_\_\_

Облагаемый год. доход \_\_\_\_\_

Облагаемый урал. \_\_\_\_\_

П/нал. с нач. года \_\_\_\_\_

База соц.н. мес. \_\_\_\_\_

База соц.н.год. \_\_\_\_\_

Пенс.мес.страх. \_\_\_\_\_

ФСС 3,2% мес. \_\_\_\_\_

ФФОМС 0,8% мес. \_\_\_\_\_

ТФОМС 2% мес. \_\_\_\_\_

Соц. нал. мес. \_\_\_\_\_

Соц. нал. год. \_\_\_\_\_

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М. Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от «21» января 2016 г

**ГРАФИК СМЕННОСТИ**  
**МБОУ СОШ с.Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

Приказ № 54  
от 10 ноября 2015г.

Установить следующий распорядок работы на 2015-2016г.

**МБОУ СОШ с.Тайняшево**

**1 смена** – 1-11 классы

Начало занятий: с 9.00 – 14.15

Начало кружков: с 16.00 – 17.30

**НОШ с.Ахметово**

**1 смена**

Начало занятий: с 8.30- 12.50

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М. Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от «21» января 2016 г

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке и условиях предоставления длительного отпуска работникам  
Детского сада с.Тайняшево- филиала МБОУ СОШ с.Тайняшево муницип-  
пального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

### **I. Общие положения**

1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения работников Детского сада с.Тайняшево – филиала МБОУ СОШ с.Тайняшево о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании» глава 5 статья 47 п.5 пп.4 и ст.335 ТК РФ.

1.3. Данный отпуск предоставляется работникам один раз в десять лет.

### **II. Порядок предоставления длительного отпуска**

2.1. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам Детского сада с.Тайняшево – филиала МБОУ СОШ с.Тайняшево, имеющим непрерывный педагогический стаж 10 лет. Порядок исчисления стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570.

2.2. Педагогические работники, имеющие право на предоставления данного отпуска, подают письменное заявление директору МБОУ СОШ с.Тайняшево

2.3. Заявления работников на длительный отпуск рассматриваются общим собранием МБОУ СОШ с.Тайняшево совместно с первичной профсоюзной организацией в течение 15 дней.

### **III. Сроки предоставления длительных отпусков**

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска регулируется приказом директора МБОУ СОШ с.Тайняшево по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **IV. Порядок финансирования длительного отпуска**

4.1. Педагогическим работникам Детского сада с.Тайняшево – филиала МБОУ СОШ с.Тайняшево длительный отпуск предоставляется:

- без оплаты

Приложение № 13

*Согласовано*  
Председатель первичной профсоюзной

*Утверждаю*  
Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево

организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от «21» января 2016 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**  
**работникам и должностным работникам с ненормированным рабочим днем**  
**МБОУСОШ с.Тайняшево**  
**муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

| №<br>п/п | Должность                         | Продолжительность дополнительного<br>отпуска |
|----------|-----------------------------------|----------------------------------------------|
| 1        | Директор МБОУ СОШ                 | 3 дня                                        |
| 2        | Зам. по УВР и ВР                  | 3 дня                                        |
| 3        | Оператор газовой котельной        | 3 дня                                        |
| 4        | Повар, работающий у газовых плит. | 3 дня                                        |
| 5        | Уборщица служебных помещений      | 3 дня                                        |
| 6        | Водитель                          | 3 дня                                        |
| 7        | Секретарь-делопроизводитель       | 3 дня                                        |

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с. Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от 21 января 2016 г

**ПЛАН**  
**профессиональной подготовки, переподготовки и повышения**  
**квалификации работников МБОУ СОШ с.Тайняшево**  
**муниципального района Чекмагушевский район**  
**Республики Башкортостан**

1. Создать условия для повышения профессионального мастерства педагогических кадров.
2. Создать условия для прохождения курсов повышения квалификации.
3. Организовать аттестацию педагогических работников:

**в 2015-2016 г**

- 1.Башмакова И.Н..
- 2.Гаскарова Г.Ф..
- 3.Нуриева С.В.
- 4.Самигуллина А.Р.

**в 2016 – 2017г.:**

Валиуллина И.Ф.

**в 2017 – 2018г.**

Зиннатуллина Ю.Р.

- 1.Сулейманова Л.М.

**в 2018 – 2019 г.**

- 1.Бадертдинова Г.А..
2. Рахимова Д.М.
3. Мустафина Г.А.



**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ  
с.Тайняшево

\_\_\_\_\_ Г.М.Хабибуллина

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ И.Н.Башмакова

Приказ № 5  
от 21 января 2016 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**спортивно – оздоровительных мероприятий**  
**МБОУ СОШ с.Тайняшево**  
**муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

Самая спортивная профсоюзная школа, принимающая активное участие в районных спортивных мероприятиях - это наша школа!

**Цели и задачи:**

- формирование позиций противостояния опасным для здоровья и жизни зависимостям - от курения, алкоголя и др.;
- пропаганда здорового образа жизни;
- поддержка и развитие у молодежи интереса к спортивным занятиям.

**Наша программа «Здоровье»**

В условиях школы предполагает:

- работу по сохранению и укреплению нравственного, психического и физического здоровья;
- способность учителей вести здоровый образ жизни, заботиться о поддержании здоровья, заниматься физическим самосовершенствованием, понимать себя;
- отсутствие психологического дискомфорта. Содержание деятельности учителя, оздоровительная среда:
- организация спортивных секций;
- организация работы коррекционных секций (занятия спецгруппы);
- организация спортивно-массовой работы школы;
- День здоровья. Комфортно-пространственная среда:
- работа по организации системы рационального питания;
- создание комнаты отдыха. Необходимая психологическая среда:
- совместная работа психолога и работников школы по различным вопросам диагностики и коррекции.

**План спортивно-оздоровительных мероприятий с членами профсоюзной организации на 2013-2016 гг.**

| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|---|-------------|-------|---------------|
|---|-------------|-------|---------------|

| п/п |                                                                                                                            |                |                         |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| 1.  | Обеспечение отдыха и оздоровления работников и их семей, оказание материальной поддержки.                                  | В течение года | Профком, администрация  |
| 2.  | Программа «Здоровье»<br>1.Выявление хронических заболеваний у педагогического коллектива.<br>2. Медосмотр.                 | В течение года | Администрация           |
| 3.  | Участие в районных соревнованиях.                                                                                          | По графику     | Учитель физкультуры     |
| 4.  | Проведение праздника «День здоровья».                                                                                      | Октябрь        | Учитель физкультуры     |
| 5.  | Международный день пожилого человека.                                                                                      | 1.10.          | Администрация, профком. |
| 6.  | Всемирный день борьбы со СПИДом:<br>- лекция «Венерические заболевания и их последствия».                                  | Декабрь        | Профком                 |
| 7.  | Система комфортной среды школы:<br>- создание комнаты отдыха;<br>- продолжить работу по организации рационального питания. | В течение года | Администрация, профком  |
| 8.  | Консультация психолога                                                                                                     | В течение года | Психолог                |
| 9.  | Турнир по волейболу                                                                                                        | Декабрь        | Учитель физкультуры     |
| 10. | Турслет                                                                                                                    | Май            | Администрация, профком  |

Приложение № 16

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной

**Утверждаю**

Директор МБОУ СОШ с.Тайняшево

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о молодежной комиссии МБОУ СОШ**  
**с. Тайняшево муниципального района**  
**Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

**1. Общие положения.**

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

**2. Основные направления работы комиссии.**

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

- 2.8. Привлекает молодежь к активной профсоюзной работе, вовлекает молодых работников в члены профсоюзов.
- 2.9. Содействует в постановке на очередь на жилье, общежитие.
- 2.10. Добиваться выполнения пунктов Трудового договора раздела о молодежи «Условия труда и социальная защита молодежи».
- 2.11. Способствует усилению информационной работы профсоюзов среди молодежи, используя современные технологии, наглядную и агитационную информацию.

### **3. Порядок работы комиссии.**

- 3.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утвержденным профкомом первичной профсоюзной организации по предоставлению председателя комиссии.
- 3.2. Комиссия работает под руководством профсоюзного комитета организации.
- 3.3. Заседание молодежной комиссии проводится не реже одного раза в квартал.
- 3.4. Осуществляет свою деятельность комиссия в тесном контакте с молодежными структурами организации, другими комиссиями профкома.
- 3.5. Комиссия, отчитывается о своей работе перед профсоюзным комитетом.

Приложение №17

Согласовано

Утверждаю

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Хабибуллина Г.М.

Директор МБОУ СОШ  
с.Тайняшево  
\_\_\_\_\_ Башмакова И.Н.

Приказ № 5 от 21 января 2016г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с. Тайняшево муниципального района Чекмагушевский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с изменениями и дополнениями), постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан» и от 17 сентября 2015года №383, постановлениями Главы Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан от 28 марта 2014года №286 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан», приказом Отдела образования Администрации муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан от 18 апреля 2014г. №124 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан»

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной

платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

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

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

.Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку)."

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится **раздельно по каждой должности**.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.9. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

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

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия

для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

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

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам, учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотеки;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

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

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

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

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий [пункта 1.6](#) настоящего Положения и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей**

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности  | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. |       |      |      |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------|-------|------|------|
|                         | I                                                             | II    | III  | IV   |
| Руководитель учреждения | 11300                                                         | 10500 | 9800 | 9000 |

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается



учредителем.

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

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

3.5. Оклады работников, отнесенных к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе                                                                             | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":                                                              | 2,3                                          | 8740        |                                                         |
| 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом<br>(другие должности в соответствии с ПКГ) | 2,3                                          | 8740        |                                                         |
| 2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: филиалом<br>(другие должности в соответствии с ПКГ)           | 2,3                                          | 8740        | 0,10                                                    |

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

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

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.11. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Этим работникам также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии в соответствии с Положением учреждения о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников (приложение №2).

3.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководителя совместительством не считается.

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

#### **4. Условия оплаты труда работников образования**

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *      | Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов | Ставки заработной платы, оклады, руб. |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:                   |                                                                       |                                       |
| 1 квалификационный уровень: старший вожатый                                          | 1,889                                                                 | 7179                                  |
| 4 квалификационный уровень: учитель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 2,139                                                                 | 8129                                  |

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

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *       | Коэффициент для определения размера оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:         | 1,15                                       | 4370        |                                                         |
| 1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка                                      | 1,15                                       | 4370        |                                                         |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: | 1,4                                        | 5320        |                                                         |
| 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством                                     | 1,4                                        | 5320        | 0,05                                                    |
| 3 квалификационный уровень: заведующий производством (повар)                          | 1,4                                        | 5320        | 0,10                                                    |

4.3. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

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

4.4. Оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

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

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

4.6. Внесением изменения в статью 1 Федерального закона Российской Федерации от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (статья 1 в ред. Федерального закона РФ от 14 декабря 2015года №336-ФЗ) установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2016года в сумме 6 204 рублей. Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2016года.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

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

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

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

5.2.7. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.2.9. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

| Наименование выплат                                                                                                                                                                         | Размер, % |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан | 25        |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья                        | 20        |
| и т.д. (в соответствии с постановлениями Правительства Республики                                                                                                                           |           |

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

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

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

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

5.2.13. Конкретные размеры выплат, указанных в [пункте 5.2](#) настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

| Квалификационная категория, стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|--------------------------------------------------------|------------------------|
| Первая квалификационная категория                      | 0,35                   |

|                                            |      |
|--------------------------------------------|------|
| Высшая квалификационная категория          | 0,55 |
| Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет   | 0,05 |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет  | 0,10 |
| Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 0,20 |
| Стаж педагогической работы свыше 20 лет    | 0,25 |

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент устанавливается также молодым работникам, пришедшим в школу в течение трех лет с момента окончания учреждений профессионального образования из других образовательных учреждений; молодым работникам, работавшим до поступления в учреждение профессионального образования в других отраслях, но после его окончания пришедшим в учреждение образования.

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

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

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

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

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

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

6.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15\* от ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

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

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальных классов, - в размере до 0,15\* к оплате за фактическую нагрузку, в том числе:

- учителям 1-4 классов – 0,10;
- учителям русского, родного языка и литературы – 0,10;
- учителям математики – 0,10;
- учителям иностранного языка – 0,10;

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

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

- заведование кабинетами – 0,10;
- заведование учебными мастерскими – 0,10;
- заведование учебно-опытным участком – 0,10;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 0,15;
- за работу с библиотечным фондом учебников – 0,10;

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

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

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

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

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

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

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



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

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

6.3.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу.

6.3.16. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися рассчитывается по следующей формуле:

$$B_k = A_k + P_k \times Y_k, \text{ где:}$$

$B_k$  - размер выплат за осуществление функций классного руководителя

и координации воспитательной работы с учащимися в учреждении

$A_k$  - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

$P_k$  - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

$Y_k$  - количество учащихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

(Выплаты за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися не производятся в школах-интернатах всех типов (за исключением классов, укомплектованных приходящими обучающимися), санаторно-лесных школах, вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах, которые работают по учебному плану, рассчитанному на 28 недель в учебном году, в заочных школах и отделениях).

6.4. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

6.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от ква-

лификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

6.6. Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения, персональных повышающих коэффициентов, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента (приложение №2).

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 – 10 числа каждого месяца, аванс - 21.

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

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

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

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

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

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной

платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерус-

ским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

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

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

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

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

7.14. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.15. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов     |                             |                                          |
|------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|
|                        | профессор,<br>доктор наук | доцент,<br>кандидат<br>наук | лица, не<br>имеющие<br>ученой<br>степени |

|                                               |      |      |      |
|-----------------------------------------------|------|------|------|
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях | 0,20 | 0,15 | 0,10 |
|-----------------------------------------------|------|------|------|

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

7.19. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение №3).

## **8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагоги-

ческой работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления главы Администрации муниципального района Чекмагушевский район РБ №323 от 20.08.2008г.

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

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением главы Администрации муниципального района Чекмагушевский район РБ №323 от 20.08.2008г.