



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

Ленина пр., д. 72, г. Магнитогорск,
Челябинская область, 455044
Тел. (3519) 26-03-24, факс (3519) 27-89-63
E-mail: uszn-mag@magnitogorsk.ru

№ УСЗН-01-20/_____

на № _____ от _____

Уведомление о регистрации.

Коллективный договор, заключенный на 2015-2018 годы, между работодателем МОУ «Санаторная школа-интернат № 2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска в лице — директора Шакиной Ирины Ивановны и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Титовой Татьяны Георгиевны, принятый на собрании трудового коллектива 03.08.2015г., протокол № 22 с приложениями в количестве 62 листов, зарегистрирован отделом по труду и информационно-аналитической деятельности управления социальной защиты населения администрации города Магнитогорска.

Регистрационный № К- 98 от 03.08.2015г.

Начальник отдела по труду и
информационно-аналитической
деятельности

26 04 24



Л.И.Матиевская

Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения "Санаторная школа-
интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении" города
Магнитогорска
между работодателем и работниками на 2015 – 2018 годы

Утвержден общим собранием трудового
коллектива МОУ "СШИ №2" города
Магнитогорска
Протокол № 22 от 3 августа 2015 г.
Количество работающих 118
Количество присутствующих 102
Отрасль: Министерства образования и
науки Российской Федерации
Форма собственности: муниципальная

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Санаторная школа-интернат № 2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - директора МОУ «СШИ №2» Шакиной Ирины Ивановны (далее - работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации МОУ СШИ №2 (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Титовой Татьяны Георгиевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59

ТК РФ.

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

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

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

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам: профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному

месту работы.

2.2.13. Направлять медицинских работников на обучение 1 раз в пять лет сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем

трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Приказ МОиН РФ от 22.12.14 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре»)

3.4. Для медработников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени:

- Врач- 36 часов;

-Медицинская сестра- 30 часов в неделю.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (пятидневная), непрерывная рабочая неделя с (соответственно с двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным

работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

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

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение

рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Медицинским работникам устанавливается ежегодный отпуск 28 дней и 12 дополнительных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

3.25. Отпуск с сохранением заработной платы:

- за работу без больничных листов в течение учебного года – 3 дня;
- за участие в спортивных соревнованиях (лыжи, плавание) – 2 дня, за остальные – 1 день.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 1-5 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.5. 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.

4.6. 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 не ниже 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 (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СШИ №2» города Магнитогорска.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов .

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в

следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. 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 (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

6.1.10. Обеспечивать медицинских работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) 1 раз в 2 года, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные залы для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

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

7.2.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых

профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания,

связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- 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).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении №I, II к настоящему коллективному договору.

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного

органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в

комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Приложение I

С учетом

мотивированного мнения ПК

Протокол № 11 от 11.09.2014г.

Утверждаю:

Директор МОУ «СШИ №2»

Шакина И.И.

Приказ № 203-П от 25.09.2014г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

муниципального общеобразовательного учреждения

«Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в

длительном лечении», города

Магнитогорска (МОУ «СШИ№2 »)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г. и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, а также устанавливать взаимные права и обязанности работодателя и

работника, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3.Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила), утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном, с обязательным ознакомлением работников под роспись.

1.4. Правила являются приложением к коллективному договору.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1.Порядок приема на работу.

2.1.1.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе-интернате №2.

Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в школе-интернате, другой – у работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

2.1.2.При приеме на работу работник обязан предъявить:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- паспорт или иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России – для граждан иностранных государств;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета (для военнообязанных лиц и лиц,

подлежащих призыву на военную службу);

- идентификационный номер налогоплательщика;
- справку о медицинском осмотре;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с квалификационными требованиями обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

2.1.3. Персональные данные работника хранятся и используются руководителем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (ст.87 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.4. Прием на работу оформляется приказом руководителя на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок (ч.2 ст.68 ТК РФ).

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ).

2.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу, руководитель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника (ст.66 ТК РФ), в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту

работы. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документов, подтверждающих работу по совместительству.

2.1.6.Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.7.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке Т-2.

Личная карточка и трудовой договор работника хранится, в том числе и после увольнения (срок хранения –75 лет).

2.1.8.О приеме работника делается запись в книге учета личного состава.

2.1.9.При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами организации, связанными с его трудовой деятельностью.

2.2..Отказ в приеме на работу.

2.2.1.Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции руководителя. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и другим причинам, указанным в ст. 3 ТК РФ. В других случаях, по требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

Руководитель обязан восстановить на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (ст. 396 ТК).

2.3.Перевод на другую работу.

2.3.1.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе и перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК

РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. Перевод на другую работу в пределах одной образовательной организации оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника только с письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72/2 ТК РФ).

Руководитель обязан перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных статьи 73, 182 ТК РФ. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72/1 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Прекращение трудового договора.

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

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения руководителем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ). По соглашению между руководителем и работником трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.4.3. Независимо от причины прекращения трудового договора руководитель обязан (ст. 84/1 ТК РФ):

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в

необходимых случаях и пункта и части статьи Трудового Кодекса Российской Федерации, послужившей основанием прекращения трудового договора;

- ознакомить с приказом о прекращении трудового договора под роспись;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку и другие документы (по письменному заявлению работника), связанные с работой;

- произвести полный расчет.

Днем увольнения считается последний день работы

2.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке (форма Т-2), в книге учета движения трудовых книжек. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, руководитель обязан направить работнику уведомление по почте.

Со дня направления указанного уведомления руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84/1 ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые

- установлены настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;

- представление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором в форме;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;

3.2. Работник обязан:

- осуществлять свою педагогическую деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию

преподаваемых предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этике;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья. Соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать с медицинскими работниками;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;

- проходить при поступлении на работу предварительные и периодические медицинские осмотры;

- проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав образовательной организации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится 1 раз в год. Тарификация утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года с учетом выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до

сведения педагогических работников не позднее апреля текущего года.

4.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат, надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, а также системы премирования, производится согласно решению Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011г. № 93, Постановления администрации г. Магнитогорска от 22.08.2011г.

№9569-П «О введении новой системы труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города», Положения об оплате труда работников Муниципального оздоровительного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении, «Санаторная школа-интернат №2» города Магнитогорска.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется в соответствии с Уставом учреждения, с Правилами, условиями трудового договора, с учетом учебного расписания, должностных обязанностей, годовым календарным учебным графиком и учебным планом.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не больше 36 часов в неделю. (ст.333 ТК РФ).

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

5.4. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы по соглашению между работником и руководителем.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного

учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение условий трудового договора. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не менее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.5.Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72/1 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего работника, в случаях простоя (продолжительность выполнения работником без его согласия в таком случае не может превышать одного месяца, а перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.6.Учебное время определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.7.В школе-интернате устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

5.8.Продолжительность рабочего дня административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

определяется графиком работы, составляемым из расчета 40-часовой рабочей недели, для воспитателей - 25 часов, педагогов – 18 часов, педагогов дополнительного образования – 18 часов, медицинских сестер – 30 часов, врачей – 36 часов.

Для сторожей, дежурных медсестер устанавливается режим гибкого рабочего времени.

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- денежное премирование;
- представление к Почетным званиям;
- представление к награждению государственными наградами.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

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

7.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3,5 части первой ст.81 ТК РФ с работником, входящим в состав выборных

коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденными от производственной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373, 374 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением поступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка, а по результатам ревизии, проверки хозяйственно-финансовой деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия на работе (ст. 193 ТК РФ).

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ч. 1 ст. 194 ТК РФ).

7.8. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, общего собрания коллектива, выборного профсоюзного органа.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами.

8.2. Все работники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. Работники обязаны выполнять санитарно-эпидемиологические требования к условиям организации обучения и воспитания, лечения в общеобразовательных учреждениях, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы САНПИН 2.4.2.2821-10. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

Приложение II

Согласовано с ПК

Протокол № 8 от 31.08.2011г.

Утверждаю:

Директор МОУ «СШИ №2»

Шакина И.И.

Приказ №1 от 31.08.2011г.

Положение об оплате труда работников Муниципального
общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для
детей, нуждающихся в длительном лечении» города
Магнитогорска

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее Положение) муниципального общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска (далее Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011г. № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования

администрации города Магнитогорска, Постановления администрации г. Магнитогорска от 22.08.2011г. №9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания трудового коллектива от 31.08.2011г. протокол №8) в целях установления системы оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждений, расширения услуг, повышение качества и результатов деятельности.

2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Санаторная школа-интернат №2 для детей, нуждающихся в длительном лечении» города Магнитогорска (далее МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска), включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в размерах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- в) государственных гарантий на оплату труда;
- г) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на Федеральном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- д) Перечня видов, выплат, компенсационного характера

утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 822;

ж) Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 818;

з) Мнения представительного органа работников (протокол заседания профсоюзного комитета от 31.08.2011г. №8)

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимального размера.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2. Фонд оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств

областного бюджета, муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из двух основных частей:

- базовая часть ФОТ – включает в себя средства для выплаты должностных окладов работникам учреждения, средства для оплаты фактической учебной (педагогической) нагрузки работникам учреждения, а также средства необходимые на обеспечение компенсационных выплат работникам учреждения в соответствии с Законодательством РФ;

- стимулирующая часть ФОТ – включает в себя средства для выплаты работникам доплат и надбавок стимулирующего характера, премий, материальной помощи в соответствии с настоящим положением.

2.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на целевые выплаты работникам учреждения по назначению.

2.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.5. Экономия средств ФОТ направляется на выплату работникам надбавок стимулирующего характера, премирование работников учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Размер базового оклада (базовой тарифной ставки) работникам МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска устанавливается в размере 2016 рублей.

Размер должностного оклада директора устанавливается учредителем МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска.

3.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной

платы) работников Учреждения определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий межуровневый коэффициент к окладу по занимаемой должности по профессии, квалификационным группам и включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 100 руб. (Приложение №1).

3.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

3.4. Должностные оклады заместителя директора на 10% ниже должностного оклада директора (Приложение №2).

3.5. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

4. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения

4.1. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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».

4.2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышений по основаниям, указанным в разделе 2, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения

на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мзп.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н.} / \text{Нч.}) + \text{Vком. (кроме К.ур.)} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур.},$$

где:

Мзп. – месячная заработная плата педагогического работника;

Сз.пл. – ставка заработной платы;

Фн.н. – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

Нч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. – выплаты компенсационного характера;

Vстим. – выплаты стимулирующего характера;

Кур. – уральский коэффициент;

4.3. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогического работника за работу в другом муниципальном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.4. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Тарификация учителей и преподавателей производится на начало каждого учебного года. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.7. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, 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.

4.8. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.9. Месячная заработная плата медицинских работников, обслуживающего персонала определяется путем сложения установленного должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по

болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

5.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. 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 путем внесения изменений в тарификацию.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам.

6.1. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с утвержденным перечнем:

-выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест)

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от месячного заработка, включая компенсационные, стимулирующие и иные выплаты;

-выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер выплат устанавливается в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

-доплата в размере 35% от должностного оклада за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 мин до 6 часов 00 минут утра;

-при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания (РЗО), увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакантных должностей) без освобождения от основной работы, определенным трудовым договором. Размер доплат за РЗО, увеличенный объем работы, за совмещение профессий (должностей) устанавливается дополнительным соглашением;

- за замещение временно отсутствующих работников (учебные отпуска, отпуск без сохранения заработной платы, курсы повышения квалификации).

Исчисление оплаты труда производится в соответствии с должностным окладом (тарифной ставкой).

В иных случаях за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы, а также в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Оплата замещения производится на основании приказа по учреждению Работникам учреждения за работу в выходные и праздничные дни (в частности сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты (работа

оплачивается в повышенном размере), в порядке, установленном действующим законодательством в этих случаях.

7. Виды и условия выплаты стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу в процентах либо в абсолютных величинах.

7.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законом и предельными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Стимулирующие выплаты могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

7.5. К постоянным стимулирующим выплатам относятся ежемесячные надбавки и доплаты (Приложение №3)

Надбавки стимулирующего характера:

- за наличие квалификационной категории (на срок действия квалификационной категории);

- за наличие ученой степени;

- за сложность и напряженность в работе заместителей руководителя, обусловленную инновационным характером управленческой деятельности и высоким уровнем ответственности;

- за качество и результативность работы;
- за обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля
- за интенсивность и напряженность обслуживающему персоналу, учитывая, что их профессиональная деятельность связаны:
 - ☐ с учетом, хранением, расходом материальных ценностей;
 - ☐ полной или частичной материальной ответственностью;
 - ☐ обеспечение руководства и контроль работ подчиненных (микроколлективом);
 - ☐ обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда;
 - ☐ с взаимодействием с иными организациями;
 - ☐ с обеспечением безаварийного функционирования инженерных сетей зданий и сооружений;
 - ☐ с обеспечением безаварийного функционирования сложного компьютерного и технологического оборудования;
 - ☐ другие факторы.
- за высокий профессионализм с целью привлечения высококвалифицированных кадров;
- за высокий уровень профессиональной работы по развитию творческих способностей обучающихся;
- работникам учреждения профессиональной группы учебно-вспомогательного персонала и рабочих устанавливается персональная надбавка в целях социальной защиты. Размер данной надбавки должен обеспечивать месячную оплату труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- при выполнении работником дополнительного объема работы (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания);
- медицинским работникам за интенсивность и напряженность труда, обусловленную индивидуальной работой по оздоровлению обучающихся;

-по отдельным должностям работников, профессиональная деятельность которых имеет важное значение в обеспечении нормального функционирования учреждения устанавливаются персональные надбавки.

Доплаты стимулирующего характера:

- за проверку тетрадей;
- за заведование кабинетом;
- за заведование кафедрами и методическими объединениями;
- за классное руководство;
- за работу по администрированию ИКТ, внедренных или внедряемых в учреждении (школьный сайт, Сетевой город «Образование»)

За выполнение иных (дополнительных) обязанностей, не входящих в круг основных:

- за организацию олимпиадного движения;
- за ведение документации педсоветов, протоколов совещаний;
- за научно-исследовательскую работу с обучающимися;
- за оформительскую работу Учреждения;
- за составление расписания и организацию замещения уроков;
- за аттестацию работников;
- за работу по диспансеризации обучающихся;
- за организацию питания обучающихся и сотрудников;
- за работу с пенсионным фондом;
- за работу в профсоюзной организации;
- за организацию концертной деятельности;
- за профориентационную работу;
- за работу по озеленению пришкольного участка и школы;
- за внеклассную спортивную работу;
- за работу родительской гостиной;
- за работу по оздоровлению обучающихся кислородным

коктейлем и ингаляцию;

- за профилактическую работу по пожарной безопасности;
- за профилактику ДТП среди обучающихся;
- за организацию плавания обучающихся;
- за ведение документации на пищеблоке;
- за оформление работы школьного музея;
- за организацию питания обучающихся в обеденном зале;
- за работу с учебниками и медиатекой;
- за работу по ранней диагностике детей, больных сколиозом;
- за работу с архивными документами;
- за работу с персональными данными;
- индивидуальная работа с инвалидами и группами обучающихся, освобожденных от уроков физической культуры;
- за содержанием системы жизнеобеспечения школы-интерната в исправном состоянии;
- за частичную материальную ответственность;
- за работу по обслуживанию компьютерной техники

За разовое выполнение работы по совершенствованию материально-технической базы образовательного процесса в учреждении; в целях компенсации расходов, затраченных работником на повышение профессиональной квалификации, в том числе за санитарно-гигиеническое обучение;

- за выполнение непредвиденных работ по устранению аварийных ситуаций, возникших на инженерных коммуникациях зданий и сооружений, а также проведение ремонтных работ различного профиля работникам учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты (разовые выплаты) размеры которых, определяются по соглашению сторон;

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей размер надбавки может быть уменьшен или выплата доплаты может быть прекращена.

7.6. Надбавка может быть установлена как в процентах к должностному окладу так и суммарно (в рублях).

7.7. Директор из средств стимулирующего фонда устанавливает разовые премиальные выплаты за особые достижения или выполнение особо важных работ, которые устанавливаются по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием профсоюзного комитета и выплачиваются на основании приказа по учреждению.

Премии выплачиваются за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, а также за следующие показатели в работе:

- ☐ участие в проведении школьных, районных, городских и областных семинаров;
- ☐ участие в педагогических конференциях, чтениях, конкурсах «Учитель года»;
- ☐ участие в выпуске методических сборников школы, района, города;
- ☐ проведение «открытых» уроков, занятий;
- ☐ подготовку участников городских и областных олимпиад среди обучающихся;
- ☐ подготовку участников районных и городских конкурсов среди обучающихся;
- ☐ высокий уровень проведения общешкольных мероприятий;
- ☐ обеспечение стабильного функционирования структурного подразделения;
- ☐ -высокую результативность работы по итогам месяца, квартала, учебного года или другого отчетного периода;
- ☐ высокое качество подготовки отчетности;
- ☐ активное участие в работе Педагогического совета, кафедры, методического объединения, творческой группы;

- ☐ высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно- гигиенических норм и правил;
- ☐ за работу по оздоровлению обучающихся;
- ☐ к юбилейным датам работников;
- ☐ к праздничным датам;
- ☐ за проведение ремонтных, аварийных, штукатурных и малярных работ, содержание систем жизнеобеспечения в исправном состоянии;
- ☐ -и другие показатели.

7.9.Размеры премии работникам определяются в зависимости от степени их участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ и максимальным размером не ограничиваются.

В случае установления фактов нарушения работником требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата премии может быть отменена. Премия не выплачивается в месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания.

7.10.Выплата материальной помощи работникам учреждения.

Материальная помощь – дополнительная выплата работникам учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и других обязательств.

7.11.Для оказания материальной помощи работник (или член его семьи в случае смерти самого работника) обращается с письменным заявлением к директору школы об оказании материальной помощи, в котором должна быть указана причина и желаемый размер помощи.

7.12.Работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- погребение близких родственников;
- приобретение дорогостоящих медикаментов;
- в других случаях;

7.13.Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае индивидуально и согласовывается с органом выборной первичной профсоюзной организации.

7.14.Выплата материальной помощи производится по заявлению работника с визой директора школы и с согласованием профсоюзного комитета школы.

7.15.Выплата надбавки молодым специалистам:

- надбавка молодым специалистам производится в соответствии с нормативно- правовыми актами Челябинской области, органов местного самоуправления города Магнитогорска, регулирующие размеры, порядок и сроки выплаты данных надбавок;

- надбавка молодым специалистам выплачивается за счет целевых средств соответствующего бюджета;

- надбавка молодым специалистам может выплачиваться за счет средств учреждения.

7.16.Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с

утвержденными критериями, устанавливаются из средств стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на данные выплаты. Данный фонд оплаты труда формируется следующим образом: ОФОТ-ОВ-ПСВ-ВКХ-ПФ-МП-ПЭ, где:

ОФОТ-общий фонд оплаты труда;

ОВ-обязательные выплаты (должностной оклад)

ВКХ-выплаты компенсационного характера

ПСВ-постоянные стимулирующие выплаты

ПФ-разовые премии, разовые (ежемесячные) надбавки;

МП-материальная помощь ПЭ-выплаты по показателям и критериям оценки эффективности деятельности.

Выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, устанавливаются 1 раз в четверть

(Приложение №4)

7.17.Размер выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями устанавливаются экспертным советом по оценке качества труда работника на основании:

- листа самооценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями;

- экспертного листа оценки качества труда работника в соответствии с утвержденными критериями, представленного заместителем руководителя, курирующего данное направление в Экспертный совет

- протокола заседания Экспертного совета

7.18.Персональный состав Экспертного совета утверждается приказом директора в количестве 7 человек с участием представителя профсоюзного комитета.

7.19.Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Экспертного совета. При равенстве голосов председатель Экспертного совета имеет право решающего голоса.

7.20.С момента ознакомления с решением Экспертного совета (итоговым листом оценки качества труда работника) в течение трех дней работник вправе подать, а экспертный совет обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах. Экспертный совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.21. «Стоимость» 1 балла определяется: сумма средств фонда стимулирующих выплат, определенная на выплаты по результатам деятельности работника, в соответствии с утвержденными критериями, делится на общее количество баллов, которое набрали работники. Расчет стимулирующей выплаты работнику производится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник. «Стоимость» 1 балла утверждается директором на установленный период.

7.22. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам учреждения. Экспертный совет представляет отчет о результатах своей деятельности общему собранию трудового коллектива для оценки деятельности комиссии и внесения предложений по улучшению ее работы 2 раза в год.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание школы утверждается директором и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения.

8.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.4. Для проведения работы по ежегодному распределению учебной и производственной нагрузки между работниками

учреждения, установления им компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, в учреждении приказом директора школы создается тарификационная комиссия.

8.5.В состав тарификационной комиссии включаются: бухгалтер и экономист (по согласованию с МУ ЦБ Орджоникидзевского района по отрасли «Образование»), заместители директора школы, представитель работников, а также другие лица, привлекаемые директором школы к работе по тарификации.

8.6.Тарификационная комиссия учреждения использует в своей работе действующие нормативные акты Российской Федерации Челябинской области и органов местного самоуправления города Магнитогорска, а также настоящее положение по оплате труда работников МОУ «СШИ №2» г. Магнитогорска.

8.7.Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

8.8.Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

8.9.Для проведения тарификации работников учреждения директором школы готовятся следующие документы:

- приказ о создании тарификационной комиссии;
- приказ о нагрузке педагогических работников;
- учебный план, штатное расписание;
- другие необходимые документы.

8.10.Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября.

8.11.Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационных списков, разработанным МУ ЦБ Орджоникидзевского района по отрасли «Образование».

8.12.Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

8.13.Минимальная заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда МРОТ, установленного Правительством РФ.

Пронумеровано,

прошито, прошнуровано,
скреплено печатью
количество страниц _____

председатель ПК МОУ

«СШИ №2» города Магнитогорска

Титова Т.Г. _____

Дата: _____

Пронумеровано,
прошито, прошнуровано,
скреплено печатью
количество страниц _____

председатель ПК МОУ

«СШИ №2» города Магнитогорска

Титова Т.Г. _____

Дата: _____

Пронумеровано,
прошито, прошнуровано,
скреплено печатью
количество страниц _____

председатель ПК МОУ

«СШИ №2» города Магнитогорска

Титова Т.Г. _____

Дата: _____