

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МАОУ «Бриентская средняя общеобразовательная школа»

на 2014 – 2017 год(ы)

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения



/Мурзина Е.Ф.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения



/Деревянкина Л.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор подписан

2.04.2014

(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе экономического развития трудовых, земельных и имущественных
отношений администрации Кваркенского района Оренбургской области

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 200 ____ г.

Начальник экономического отдела развития трудовых, земельных и имущественных
отношений администрации Кваркенского района Оренбургской области

М.П.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Бриентская средняя общеобразовательная школа» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
 - Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
 - Закон МО «О социальном партнерстве Оренбургской области»;
 - Соглашение между районным отделом образования Кваркенского района и Кваркенским районным Советом профсоюза работников образования и науки РФ.
 - Правила внутреннего трудового распорядка МОУ «Бриентская СОШ» (*Приложение №1*),
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - директор - представитель работодателя;
 - первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:
 - работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
 - работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*см. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*см. 377 ТК РФ*)
- 1.5. Работодатель:
 - доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
 - доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*).

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона).
- 2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
- 2.5. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.
- 2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.7. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор **до 01.02.2002 года**.
- 2.8. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными статьёй 179 ТК РФ 2014 имеют:
 - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
 - работники, применяющие инновационные методы работы;
 - работники, проработавшие в учреждениях и органах системы образования свыше 10 лет;
 - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет
- 2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников работодателем производятся выплаты дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.
- 2.8. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определённых сторонами условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса) (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);

- 2.9. Уведомление профкома в соответствии со ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Сообщение должно быть дано не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. В этом случае сообщение должно быть дано не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

III. Оплата и нормирование труда

- 3.1 Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц, за первую половину месяца до 15 числа текущего месяца, за 2^ю половину – с 1 по 10 число месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.
- 3.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством с учетом принципов организации и оплаты труда, предусмотренные Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России и Общероссийского профсоюза образования от 26.10.2004 г. № АФ-947/96), Постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008г; №420–п «О введении системы оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений, Решением Совета депутатов Муниципального образования Кваркенский район об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кваркенского района, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Бриентская средняя общеобразовательная школа» Кваркенского района.
- 3.3 Формирование системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечение работодателем равной оплаты труда за труд равной ценности при установлении размеров оплаты (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

3.4. Фонд выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 25% от фонда оплаты труда. (Положение по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера руководителям и специалистам МАОУ «Бриентская средняя общеобразовательная школа» прилагается. Приложение №3)

3.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (*ст.142 ТК РФ*).

Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (*ст.157 ТК РФ*).

3.6. Тарификация педагогических и руководящих работников при участии профкома составляется и своевременно уточняется в связи с изменениями педстажа, образования, итогам аттестации.

Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

3.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.8. 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 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени /нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы/ педагогических работников образовательных учреждений».

4.2. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемым работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в *Приложении №2*.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 2 дня;

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

5.2. Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- истечение срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости /возрасту/ осталось менее 3 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;
- педагогическим работникам, награжденным Почётными грамотами ОблОНО, ГУО, Департамента, Министерства образования Оренбургской области, премиями Губернатора Оренбургской области, срок действия имеющейся квалификационной категории может быть продлён на один год;
- педагогическим работникам, которые имеют награды МО РФ и ЦК Профсоюза, имеющим высшую, первую, вторую квалификационные категории, срок их действия может быть продлён на один год;
- педагогическим работникам, на протяжении двух лет подготовившим учащихся – победителей российских, областных олимпиад, массовых мероприятий, проводимых по распоряжению Главы администрации области, срок действия имеющейся квалификационной категории может быть продлён на один год;
- в следствии длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребёнком, по выходе на работу срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается соответствующей аттестационной комиссией по ходатайству администрации образовательного учреждения в индивидуальном порядке не более чем на один год;
- в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или /в случае истечения срока действия/ продлевается не более чем на один год.

5.3 Присваивать высшую квалификационную категорию:

- педагогическим и руководящим работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный учитель РФ»;
- по представлению руководителей органов управления образования работникам, награждённым государственными наградами за высокую результативность педагогической деятельности в течение 5 последующих лет после награждения;
- получившим звание «Учитель года Оренбуржья», в других случаях, при наличии высшей категории срок ее действия может быть продлен на 2 года.

- VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Руководитель разрабатывает мероприятия по охране труда и улучшению условий труда работающих согласно специфике учреждения образования. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (*Приложение № 4*).

6.2. Руководитель обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях школы, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель по представлению профкома переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14 градусов в помещении учебные занятия прекращаются.

6.3. Руководитель обеспечивает работников, занятых на специальных работах по установленным нормам спецобувью, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты при условии выделения соответствующих средств. (*Приложение №5*).

6.4. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.5. Руководитель по итогам аттестации рабочих мест разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда работников школы;

6.6. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7. Руководитель организует обучение работников школы безопасным методам и приемам выполнения работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»

6.8. Руководитель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всехисточников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.9. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.10. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.12. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.14. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение стимулирующих выплат;

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Приложение №1**Правила внутреннего трудового распорядка
общеобразовательного учреждения.**

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения о действии Правил.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) 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 в организации *(вместо «организации» вписать точное наименование учреждения в соответствии с его Уставом; далее использовать это наименование)*.

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации *(указать наименование должности в соответствии с штатным расписанием организации)*. Далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

9. Правила утверждены _____ (дата) с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения (Протокол заседания ПК № _____ от _____).

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

10. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);
- ✓ трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ✓ военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);
- ✓ медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

12. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в *Приложении №2*.

13. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения);
- ✓ дата вступления договора в силу;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- ✓ объем учебной нагрузки (для учителей);
- ✓ права и обязанности работника;
- ✓ права и обязанности работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- ✓ режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- ✓ условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- ✓ при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- ✓ при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

15. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ лиц, не достигших возраста 18 лет;
- ✓ лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

• 16. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

•

• 17. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

• Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

• О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

• Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

•

• 18. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

• Такой перевод допускается:

- ✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев;

- ✓ для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- ✓ для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- ✓ для замещения отсутствующего работника.

- Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

- Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

- Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

- 19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

- 22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
 - несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,
- производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

25. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

3. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

26. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

27. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

28. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

29. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

30. Проходить периодические медицинские обследования.

31. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

32. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

33. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя.

34. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

35. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

36. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

37. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

38. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

39. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

40. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

41. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

5. Режим работы организации. Рабочее время работников.

42. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье (*варианты: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику*).

43. Время ежедневного начала работы учреждения - ____ часов ____ минут, время окончания работы учреждения - ____ часов ____ минут.

44. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет *не менее 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели (продолжительность учебного года по ступеням образования должна быть указана точно)*.

45. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - *не менее 8 недель*. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы (*продолжительность летних каникул должна быть указана точно*).

46. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности (приложение № ____), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:

с ____ до ____;

с ____ до ____;

и т.д.

(Продолжительность времени для питания должно быть не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот период в рабочее время не включается).

47. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин, заключивших трудовой договор с образовательным учреждением, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).

48. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

49. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

50. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

- Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

51. 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

54. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

59. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

64. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

65. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

66. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

67. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 5*.

68. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении № 7*.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

69. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

70. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- ✓ увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

71. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

72. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

73. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

77. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

78. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

81. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

Приложение №2**Должности работников учреждений образования.**

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования

Заместитель руководителя по учебной, учебно-производственной, учебно-воспитательной (методической, научной) воспитательной работе, по производственному обучению

Преподаватель (включая старшего)

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Методист, инструктор-методист (включая старшего)

Мастер производственного обучения

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Дежурный по общежитию

Дежурный по режиму (включая старшего)

Младший воспитатель

Механик

Секретарь учебной части (диспетчер)

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Приложение №4**ПОЛОЖЕНИЕ**

об установлении надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера

Тарифный фонд.

Размеры месячных должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются при помощи установленных разрядов оплаты труда по ЕТС и межразрядных коэффициентов. Для педагогических работников необходимо учесть объем учебной нагрузки путем умножения часовой тарифной ставки на фактическую нагрузку, установленную при ежегодной тарификации.

В отдельных случаях законодательством предусмотрено установление ставок заработной платы и должностных окладов в более высоких размерах, чем те, которые предусмотрены по ЕТС. При этом повышенный размер определяется путем увеличения ставок (окладов) по ЕТС на определенный нормативными актами процент.

Повышение ставок (окладов) предусмотрено:

✓ специалистам образовательных учреждений, работающих на селе (перечень специалистов согласован Минтруда РСФСР, Минсельхозпрода РСФСР, Минобразования РСФСР, Минфин РСФСР в 1991 году) - на 25%;

✓ работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии и дошкольных образовательных учреждений компенсирующего вида (для умственно отсталых, неслышащих, слабослышащих, позднооглохших, незрячих, слабовидящих, поздноослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития - на 15 - 20%;

✓ работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением - на 15 - 20% (медицинским работникам - на 30%);

✓ работникам за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в соответствующих группах обучающихся в учреждениях начального профессионального образования) - на 20%;

✓ работникам за работу в общеобразовательных школах-интернатах - на 15%, в коррекционных классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении - на 20%;

✓ женщинам за работу в образовательных учреждениях сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов - на 30%;

✓ работникам за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении - на 15-20%;

✓ учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - на 20%;

✓ учителям за групповое и индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых - на 20%;

✓ специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов - на 20%;

✓ педагогическим работникам лицеев и гимназий - на 40%;

✓ руководящим и педагогическим работникам, знающим и применяющим в практической работе иностранный язык, за работу в общеобразовательных учреждениях с преподаванием предметов (предмета) на иностранном языке - на 15%;

✓ руководящим и педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, где работа по воспитанию детей ведется на иностранном языке – на 10%.

При установлении работникам повышенных ставок (окладов) следует иметь в виду, что в случаях, когда работникам предусмотрено повышение по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям, то есть, проценты, на которые установлено каждое повышение, суммируются и повышение устанавливается на получаемый общий процент. В результате повышений по всем основаниям образуются новые размеры ставок (окладов), из которых в свою очередь исчисляется заработная плата работников в зависимости от учебной нагрузки и установленных надбавок и доплат.

В некоторых случаях предусмотрено установление оплаты труда отдельных работников по разрядам ЕТС, превышающим разряды, предусмотренные в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

✓ работникам, имеющим ученые степени доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - на два разряда выше;

✓ работникам, имеющим ученые степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - на два разряда выше;

✓ руководителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, начинающиеся со слов «Народный» или «Заслуженный» при их соответствии профилю учреждения, педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин - на один разряд выше;

✓ оплата труда работников, не имеющих соответствующих требованиям ТКХ стажа работы и образования, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющим в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения может быть установлена как для лиц, имеющих необходимые стаж и образование.

Следует иметь в виду, что в указанных выше случаях категория работнику не устанавливается, а только используется более высокий межразрядный коэффициент по оплате труда.

В случаях, непосредственно предусмотренных законодательством, работникам устанавливаются доплаты (либо компенсации) за условия труда, отличающиеся от нормальных. Расходы на эти доплаты могут быть запланированы заранее (заложены в бюджет):

✓ работникам за работу в ночное время - в размере 20%;

✓ работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени - в размере 15% (для медицинского персонала - 30%);

✓ работникам отдельных видов образовательных учреждений за работу в праздничные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время;

✓ работникам за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) - в размере до 12%;

✓ работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в размере оплаты фактически выполняемой совмещаемой работы, но не выше суммы, предусмотренной на оплату труда по данной вакантной должности;

✓ работникам за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника - в размере, устанавливаемом приказом по учреждению, исходя из разницы в окладах или фактической стоимости выполненных работ;

✓ работникам детских дошкольных учреждений за превышение плановой наполняемости групп или возникнуть вследствие сложившихся обстоятельств:

✓ работникам образовательных учреждений за сверхурочную работу - за первые два часа работы в размере 50%, за остальные часы в размере 100%;

✓ работникам за работу в выходные дни - в размере не менее 100% за все фактически отработанное время.

Стимулирующий фонд.

Как следует из определения надтарифного фонда, данного выше, на сегодняшний день не существует четко определенных законодательством размеров доплат за работу, не входящую в круг основных (то есть, определенных тарифно-квалификационными характеристиками) обязанностей работников, и надбавок за напряженность и интенсивность труда. Постановлением правительства РФ от 14.10.92г. №785 было установлено, что учреждения самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера. Это значит, что, следуя требованиям трудового законодательства в новых условиях, законодатель отошел от жесткой регламентации в отношении надтарифной части ФОТ. Причем, такой подход касается не только перечня доплат и надбавок, но и самой формы выплат. Право образовательного учреждения самостоятельно решать вопросы, связанные с установлением надбавок, доплат и иных выплат закреплено в Законе РФ «Об образовании» (ст. 32). Таким образом, любые решения органов государственной и муниципальной власти о размерах, перечне работ, наименовании должностей, которым могут быть установлены доплаты, надбавки или иные выплаты из надтарифного фонда,

могут носить лишь рекомендательный характер. Это касается также и руководителей образовательных учреждений.

Законодательство не ограничивает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера максимальными размерами: их предлагается определять в зависимости от выполняемого работниками дополнительного объема работ, их качества, сложности и интенсивности. С учетом гибкости перечня работ, за которые могут устанавливаться эти дополнительные выплаты, регулирование порядка их установления должно осуществляться посредством ежегодной тарификации и распределения учебной нагрузки в соответствии с действующими правилами, а также необходимостью материального стимулирования отдельных видов работ с учетом их срочности и своевременности посредством издания приказов по учреждению, согласованных надлежащим образом с профсоюзным комитетом. Утвержденные на год тарификационные списки и приказы и будут являться основаниями выплат стимулирующего характера.

Учитывая, что сложность работы определена в тарифно-квалификационных характеристиках, а ее качество - в разрядах и категориях, присвоенных при аттестации, надбавки рекомендуются устанавливать:

- ✓ за высокую результативность работы;
- ✓ за успешное выполнение наиболее сложных работ;
- ✓ за напряженный, интенсивный труд,
- ✓ с раскрытием характера конкретной проделанной работы в приказе (например, «За успешную подготовку к открытому уроку», «За напряженную работу в связи с подменой отсутствующего коллеги», «За высокие результаты в работе, выраженные в успешной подготовке класса к контрольной работе (экзамену)» и т.п.).

Дополнительные работы, выполняемые работниками образовательных учреждений, по своему содержанию и характеру могут быть непосредственно связаны с образовательным процессом:

- ✓ классное руководство;
 - ✓ проверка тетрадей и письменных работ;
 - ✓ заведование учебными кабинетами (лабораториями);
 - ✓ руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями
 - ✓ заведование учебно-опытными участками;
 - ✓ исполнение обязанностей мастера производственных мастерских (заведование учебными мастерскими);
 - ✓ проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
 - ✓ организация общественно-полезного производительного труда;
 - ✓ работа в классах компенсирующего обучения;
 - ✓ руководство учебно-консультационными пунктами;
 - ✓ руководство интернатами при школе,
- либо иметь предназначение вспомогательного характера:
- ✓ ведение работы с библиотечным фондом школьных учебников;
 - ✓ организация питания учащихся (детей, воспитанников);
 - ✓ обслуживание вычислительной техники;
 - ✓ выдача заработной платы в учреждениях.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым
устанавливается ненормированный рабочий день.**

Руководитель (директор, начальник, заведующий)	___ дн.
Заместитель руководителя, старший мастер	___ дн.
Руководитель структурного подразделения	___ дн.
Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)	___ дн.
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	___ дн.
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир, старший кассир, счетовод	___ дн.
Концертмейстер	___ дн.
Педагог – организатор	___ дн.
Старший вожатый	___ дн.
Дежурный по общежитию	___ дн.
Дежурный по режиму (включая старшего)	___ дн.
Комендант общежития	___ дн.
Секретарь учебной части (диспетчер)	___ дн.
Шеф – повар	___ дн.
Секретарь, секретарь – машинистка, секретарь – стенографистка.	___ дн.
Делопроизводитель	___ дн.

Приложение №6**Соглашение по охране труда ***

№	Содержание мероприятия, работ	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Опрессовка отопительной системы	1000	июнь 200_	Ф.И.О.
2	Замена светильников в группах (классах)	20000	август 200_	Ф.И.О.
3	Текущий ремонт (штукатурно-малярные работы)	90000	август	Ф.И.О.
4	Капитальный ремонт кабинета №	18000	июнь 200_	Ф.И.О.
5	Ремонт мебели (перетяжка стульев, ремонт столов)	5000	август	Ф.И.О.
6	Утепление кабинетов и групповых комнат	2600	октябрь	Ф.И.О.
7	Оборудование медицинского кабинета для проведения физиопроцедур	8800	июль 200_	Ф.И.О.
8	Приобретение медикаментов	3000	февраль 200_	Ф.И.О.
9	Замена окон в кабинетах №№	21000	июль 200_	Ф.И.О.

10	Приобретение огнетушителей в комнаты №№	12000	сентябрь 200_	Ф.И.О.
----	---	-------	---------------	--------

примерный вид

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Кваркенского района длительного отпуска сроком до 1 года.

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений Кваркенского района Оренбургской области

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- ✓ время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- ✓ время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- ✓ время нахождения в командировках;
- ✓ повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- ✓ время простоя не по вине работника;

✓ время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

✓ время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

✓ переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

✓ поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

✓ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

✓ если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

✓ если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- ✓ сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- ✓ согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- ✓ перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства.

(в ред. Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14.09.81 N 259/16-59)

I.

Заведующие хозяйством и коменданты зданий, осуществляющие хранение материальных ценностей.

Агенты по снабжению; экспедиторы по перевозке грузов;

II.

Работы по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу.

Работы:

✓ по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на пищеблоках, хранилищах, кладовых и гардеробах;

✓ по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в общежитиях, детских учреждениях, пионерских лагерях.

Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

от 24.09.2008 г. № 193 «Об утверждении Положения «По формированию новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Кваркенского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления Правительства Оренбургской области от 28 июля 2008 г. № 289-п «Об утверждении рекомендаций об утверждении системы оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»