



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ул. Советская, 75, г. Абакан, Республика Хакасия, 655017 телефон (8-390-2) 22-27-28; факс: 22-02-71
E-mail: mt@r-19.ru

02 МАР 2015 № 140-920 /209-02

Руководителю МБОУ
Туимской СОШ №3

Т.Л. Данченко

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения Туимской средней образовательной школы № 3 на 2015-2017 годы, заключенный между работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Войтик Т.А. и работодателем в лице руководителя образовательной организации Данченко Т.Л., зарегистрирован Министерством труда и социального развития Республики Хакасия 27 февраля 2015 года за № 1747 со следующими замечаниями.

1. В подпункте 2.2.8. пункта 2 раздела II «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» условие о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников одиноких матерей и отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 16-лет, противоречит ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, согласно которой расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по сокращению численности или штата работников не допускается.

2. В пункте 3.13 раздела III «Рабочее время и время отдыха» условие о привлечении в каникулярный период учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала к выполнению хозяйственных работ противоречит ст. 72 Трудового кодекса РФ, согласно которой изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и пункту 4.4. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69, из которого следует, что в каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в определённом законодательством порядке может привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3. В пункте 3.23. раздела III «Рабочее время и время отдыха» условие о продлении ежегодного отпуска в случае временной нетрудоспособности работника противоречит ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса РФ, согласно которой в случае временной нетрудоспособности работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий

4. В пункте 3.27. раздела III «Рабочее время и время отдыха» перечислены не все работники, которым, в соответствии с ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5. В пункте 4.3. раздела IV «Оплата и нормирование труда» не установлен конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 3 ст. 154 Трудового кодекса РФ).

6. В пункте 4.6. раздела IV «Оплата и нормирование труда» не установлен конкретный размер денежной компенсации (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

7. В приложении №2 наименование и норма выдачи и смывающих и (или) обезвреживающих средств не соответствует установленным нормам (приложение №1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда. «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

8. В Приложении № 3 «Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников СОШ №3»:

- в абзаце 2 части 5 раздела 1 «Общие положения» некорректная ссылка на Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», которое в Республике Хакасия отсутствует;

- приложения №1,2,5 не соответствуют Постановлению Правительства Республики Хакасия от 25.05.2011 г. № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда».

9. В приложении № 6 норма выдачи сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты не соответствует установленным нормам (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 №541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»).

Первый заместитель Министра труда
и социального развития Республики Хакасия



Н.М. Дьяченко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Туимской средней общеобразовательной школы №3**

на 2015- 2017год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «___» _____ 2015 года
Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ф.и.о. и подпись)

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

МБОУ Туимская Средняя Общеобразовательная Школа №3

(наименование образовательной организации)

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 – руководителя образовательной организации **Данченко Татьяны Леонидовны;**
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Войтик Татьяны Анатольевны.**

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 5 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, соответствующими органами по труду.

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 по 31.12.2017 включительно.

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.

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

2.2.5. 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 и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц,

направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Республике Хакассия и за пределами РХ

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 (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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 работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

3.5. 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 (групп продленного дня)), 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. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. 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.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, 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.

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.

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

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

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

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1)

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.20. 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.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 7 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. 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).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

- членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня

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

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

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. 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).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. 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.

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

3.29.3. 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: 15 и 30 числа текущего месяца.

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 2).

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 (Приложение № 3).

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 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

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 присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается доплата в размере 30% процентов ставки заработной платы.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки

условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.13. 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 направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 1000 р за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение двух лет уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу посленахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года (в течение одного года).

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

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1000 р.

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 (Приложение №4)

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, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

6.1.4. Проводить 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 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.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 4 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 5)

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 (главным 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. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

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

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и

представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, 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;

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

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

7.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда.

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

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

7.5. 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);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в 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).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); (Приложение № 1)
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 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 (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 № 1 к настоящему коллективному договору.

7.8. 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).

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

- 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).

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

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

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

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Данченко Т. Д.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«19» января 2015г



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Войтик Т.А.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«19» января 2015 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в районном комитете профсоюза № 40 от 02.02.2015г
Председатель:



(И. А. Тюронова)

Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

- Руководитель (директор, начальник, заведующий)
- Заместитель руководителя до 5 дней
- Педагог- организатор работы с детьми 5 дней
- Заведующий столовой
- Секретарь 3 дня

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель	На основании приказа ОУ
2.	Заместитель руководителя до	5 дней
3.	Педагог- организатор работы с детьми	5 дней
4.	Повар	3 дня
5.	Секретарь	3 дня
Основание: статья № 119 Трудовой Кодекс РФ		

МБОУ ТУИМСКАЯ СОШ № 3			
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК		за _____	
ФИО			
Отработано			
Подразделение			
Должность			
Ставка			
Ст. вычеты			
На начало периода			
Код	Начисление / Удержание	Начислено	Удержано
000000101	Оклад		
000000123	Вредность		
000000126	Доплата		
000000139	Премия разовая		
000000119	Проверка тетрадей		
000000151	Кабинет		
000000160	Мастерские		
000000120	Вознаграждение за классное руководство		
000000148	Доплата за кл. руководство		
000000182	обучение индивидуальное		
000000179	Коррекцион обучение		
000000180	Коррекцион обучение индивидуальное		
000000181	Внеурочная работа		
	Районный коэффициент		
	Северная надбавка		
000000202	НДФЛ		
000000203	Исполнительный лист		
000000206	Профсоюзные взносы		
000000211	Пречисление на карточку		
000000212	Пречисление на карточку б\л		
ИТОГО			
ВСЕГО			
На конец периода (на руки)			

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и материальном стимулировании
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
Туимская СОШ №3

1. Общие положения

- Положение разработано для введения новой отраслевой системы оплаты труда (далее НСОТ) работников в МБОУ на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011г. № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда», Постановления Правительства Республики Хакасия от 23 мая 2014г. «О внесении изменений в Методические рекомендации по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда, утвержденные постановлением Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011г. № 288». Переход на НСОТ является одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителя и педагогический коллектив МБОУ на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления общего образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников МБОУ. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей с учетом дополнений и изменений.
- Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим систему оплаты труда и порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с Уставом школы.
- Оплата труда работников школы предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.
- Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с НСОТ, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой по основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МБОУ до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего

норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоявшего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение «О минимальной заработной плате в Республике Хакасия», не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

- Система оплаты труда работников МБОУ включает в себя:
 - базовый оклад по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ);
 - должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.
- Оплата производится за фактически отработанное время, согласно табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.
- Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих.
- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с последующими изменениями) и составляет 18 часов в неделю.
- Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- Базовый оклад работникам МБОУ устанавливается по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) (**Приложение 1**). В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим

основаниям.

Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размер должностных окладов работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов. При определении размера должностных окладов работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования через применение повышающего коэффициента (**Приложение 2**). Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов образуют величину должностных окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Руководитель учреждения при определении размера окладов работников пользуется рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Руководитель вправе изменить размер повышающего коэффициента в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа (по заявлению работника);
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- по истечении срока действия квалификационной категории.
- Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в МБОУ локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам МБОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами и иными правовыми актами Республики Хакасия.
- Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.
- Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.
- Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой школы и стимулирующим фондам.
- Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * П * U, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников МБОУ,

Н – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ в части оплаты труда,

П – поправочный коэффициент для ОУ. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия.

U – численность обучающихся, воспитанников определяется для отдельных типов и видов МБОУ с учетом расположения ОУ в городе или сельской местности, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

- Фонд оплаты труда работников ОУ (ФОТ_р) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_p = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где:}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТ_к – фонд компенсационных выплат работникам ОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 4 настоящего Положения;

ФОТ_{ст} – фонд стимулирующих выплат Работников ОУ, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_p \times C, \text{ где:}$$

C – значение доли стимулирующей части от ФОТ_р. Значение C определяется ОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

- Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев. Размер оплаты за 1 час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы учителя в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). (2014 год: $18 * 247 / 5 / 12 = 74.1$)

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- Экономия фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Определение заработной платы работников МБОУ

- Должностные оклады работников ($D_{ок}$) определяются по каждой ПКГ с применением к ним повышающих коэффициентов по формуле:

$$D_{ок} = B_{ок} \times П_{к}, \text{ где:}$$

$B_{ок}$ - базовый оклад работников по ПКГ.

$П_{к}$ - повышающий коэффициент к размерам базовых окладов работников по ПКГ.

- Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, зав.библиотекой, секретаря, уборщика служебных помещений, гардеробщика, дворника, сторожа, подсобного рабочего, повара, рабочего по обслуживанию зданий, техника – электрика, водителя школьного автобуса состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 4 настоящего Положения.

К основному персоналу ОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор.

- Согласно ст. 104 Трудового кодекса «Суммированный учет рабочего времени» - введен суммированный учет рабочего времени, в связи, с чем продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, учетный период один год (календарный), для сторожей.
- В связи с внесением изменений в Закон республики Хакасия «Об утверждении границ муниципальных образований Ширинского района и наделением их соответственно статусом муниципального района, городского, сельского поселения»- закон принят Верховным Советом РХ 30 января 2009 года и вступил в силу со дня его официального опубликования 10.02.2009 года Абакан.
- Должностной оклад заместителей директора по учебно - воспитательной работе устанавливается приказом руководителя на 20% ниже должностного оклада директора школы, зам. директора по АХЧ должностной оклад устанавливается на 30 % ниже должностного оклада директора школы.
- Размеры должностных окладов специалистов муниципальных образовательных учреждений, работающих в сельской местности, устанавливаются с учетом повышающего коэффициента 1,25.
- Руководителю доплаты устанавливаются в соответствии с Положением Управления образованием администрации муниципального образования Ширинский район.

- Обслуживающему персоналу доплаты устанавливаются ежемесячно приказом директора за выполнение дополнительных обязанностей, за интенсивность, напряженность, за расширенную зону действий.

4. Перечень и порядок осуществления выплат компенсационного характера

- Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

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

- молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается доплата в размере 30% к должностному окладу, независимо от педагогической нагрузки, а имеющим диплом с отличием в размере 50% в течение трех лет работы;

- выплаты за почетные звания, государственные награды;

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

- Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством.

- При оплате сторожу школы за ночные – 40 % от количества ночных часов, т.е. ставка заработной платы: среднемесячную норму количества часов * количество часов ночных * 40 % (1404:184 (за октябрь 2007г.) *120*40%=366-26 (ст. 154 ТК).

- При оплате за проверку тетрадей:

- 1-4 классах оплачивается 10 % от ставки заработной платы при условии наполняемости детей в данном классе - комплекте 15 и более детей. Менее 15 детей соответственно- 50 % от данной оплаты.

- 5-11 классах по русскому языку и литературе, родному языку - оплачивается 15 % от ставки заработной платы в зависимости от количества проведенных часов по данным, при условии наполняемости детей в данном классе - комплекте 15 и более, менее 15 детей соответственно- 5- % от данных доплат.

- 5-11 классах по математике, химии, физики, иностранному языку и черчению – оплачивается 10 % от ставки заработной платы в зависимости от

количества проведенных часов по данным предметам, при условии наполняемости детей в данном классе комплекте 15 и более, менее 15 детей соответственно- 50 % от данных доплат.

- При оплате за классное руководство:

- 1-4 классах оплачивается 15 % от ставки заработной платы при условии наполняемости детей в данном классе - комплекте 15 и более детей, менее 15 детей соответственно- 50 % от данной доплаты.

- 5-11 оплачивается 20 % от ставки заработной платы при условии наполняемости детей в данном классе- комплекте 15 и более детей, менее 15 детей соответственно- 50 % от данной доплаты.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя производится из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек, классным руководителям коррекционных классов из расчетов 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 12 и более человек, в классе меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

- Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера приведены в **Приложении 3**.

5. Виды материального стимулирования

- В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки
- Доплаты
- Премии
- Материальная помощь.

- Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда (**Приложение 4**).

- Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом или его структурным подразделением. В школе применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

- Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

6. Порядок установления надбавок и доплат к окладу

- Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу (только в отдельных случаях в абсолютных величинах). Надбавка за педагогический стаж устанавливается в определенном процентном соотношении к базовому окладу.
- Нормативная наполняемость классов устанавливается в размере 15 человек и является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленного должностного оклада. Превышение числа учащихся в классе нормативной величины может компенсироваться педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты.
- Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении или абсолютной величиной к окладу. Перечень и размеры доплат приведены в **Приложении 5**.
- Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.
- Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора или руководителя структурного подразделения и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.
- Надбавки и доплаты заместителя директора устанавливаются от должностного оклада заместителя директора, за выполнение функций учителя от должностного оклада учителя.
- Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
- Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя (соответствующего органа управления образованием).
- Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за:
 - нарушение трудовой дисциплины, нарушение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка;
 - за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся;
 - неправильное ведение документации;
 - обоснованную жалобу обучающихся или их родителей.
- На основании действующего законодательства работникам школы устанавливается компенсация по совмещению дополнительных материальных и физических затрат в связи с работой и проживанием в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним районах. Районный коэффициент выплачивается в размере 30 % к заработной плате.

Процентная надбавка к заработной плате для непрерывно работающих в районах Крайнего Севера и приведенных к ним районах выплачивается до 30 % и исчисляется в соответствии с постановлением Министерства РФ № 31 от 16.05.1994

7. Премирование

- Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.
- Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
- За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
- Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.
- Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы не зависимо от фактически проработанного времени.
- Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.
- Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

8. Условия и основания премирования

- Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
- На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого периода.

- К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение календарного года.
- Основанием для выплаты премий могут быть:
 - досрочное и качественное выполнение заданий;
 - своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для образовательного процесса
 - за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей; «санитарных правил и норм СанПин»;
 - за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (комфортность, эстетика оформления помещения и др.);
 - за новаторство в педагогической деятельности;
 - за проведение открытых мероприятий внутри учреждения, на уровне района, Республики;
 - за активное участие в подготовке школы к новому учебному году
 - за умение работать с родителями;
 - за эффективное выполнение функций классного руководителя;
 - за высокую дисциплину труда;
 - качественное ведение учетно-отчетной документации;
 - за эффективное использование информационных технологий и ТСО в учебной и внеурочной деятельности и др.
 - за призовые места в смотрах, олимпиадах, соревнованиях, конкурсах в школе, районе, Республике, РФ.
- Основание для лишения могут быть:
 - нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - обоснованные жалобы на педагогов и технический персонал;
 - халатное отношение к учебно-материальной базе;
 - детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
 - высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами).

9. Материальная помощь

9.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет средств работникам школы может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника (с предоставлением подтверждающих документов)

9.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9.3. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам не более одного раза в год.

Делопроизводство

1. Протокол комиссии по распределению стимулирующего фонда
2. Приказы по школе о премировании работников.

Приложение № 1
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

Размеры базовых окладов

(Постановление Правительства Республики Хакасия
от 24.05.2011г. № 288 (ред.от 23.05.2014) «Об утверждении
Методических Рекомендаций по переходу муниципальных образовательных
организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»)

Наименование	Размеры базовых окладов, руб.
ПКГ должностей руководителей	7 088,75
ПКГ должностей педагогических работников второго квалификационного уровня – педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог	6 823,00
ПКГ должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель, педагог-психолог	6 930,00
ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – учитель, внеурочная деятельность (учитель), педагог-библиотекарь.	7 135,00
Заведующий библиотекой	7 200,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», 1 квалификационный уровень – секретарь-машинистка	2 971,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 4 квалификационный уровень - бухгалтер	4 206,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 5 квалификационный уровень – главный бухгалтер	8 358,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень – уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, кухонный рабочий	2 886,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень – техник-электрик, рабочий по обслуживанию зданий, повар	3 030,00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень – водитель школьного автобуса	3 302,00

Приложение № 2
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам

Наименование ПКГ	Размер повышающего коэффициента
ПКГ должностей руководителей	2,8
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1,5
Должности руководящего состава учреждений культуры: заведующий библиотеки	1,6
ПКГ должностей педагогических работников (1 – 4 квалификационный уровень): Высшая категория	1,7
Первая категория	1,5
Вторая категория и молодые специалисты с высшим образованием	1,4
Соответствие занимаемой должности	1,2
11-12 разряд	1,1
Общее среднее образование	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», 1 квалификационный уровень – секретарь-машинистка	1,0 -1,15
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», 4 квалификационный уровень – ведущий бухгалтер	1,0 -1,5
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень – уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, кухонный рабочий	1,0 -1,15
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень – техник-электрик, рабочий по обслуживанию зданий, повар	1,0 -1,15
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», 4 квалификационный уровень – водитель школьного автобуса	1,0 -1,15

Приложение № 3
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

**Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного
характера**

Доплата	Размер
Районный коэффициент	30 %
За стаж работы в Республике Хакасия	30 %
Молодому специалисту с красным дипломом	30% (от должностного оклада, независимо от педагогической нагрузки) 50% (от должностного оклада, независимо от педагогической нагрузки)
За работу в ночное время	40%
За работу в праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За совмещение профессий	100%
За работу с неблагоприятными условиями труда: - уборщица - повар - подсобный рабочий	12% (от должностного оклада)
За почетное звание, государственные награды	15 % (от должностного оклада)
Выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.	Классное руководство: в 1-4 классах - 15% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 7,5%; в 5-9 классах - 20% при наполняемости 14 человек и более, если менее, то 10% Вознаграждение за классное руководство: 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек, классным руководителям коррекционных классов из расчетов 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 12 и более человек, в классе меньшей наполняемостью размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Учителям за заведование учебными кабинетами, компьютерным классом (за заведование паспортизированным кабинетом информатики, обслуживание вычислительной техники кабинета и ответственности)	5 % 20 %
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими): - при наличии комбинированных мастерских - при наличие мастерских обслуживающего труда	25 % 15 %
Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	10%
Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку, литературе - -по математике, химии, физике, иностранному языку, черчению	15% 10%
За работу с учебниками	20%
Работа в сельской местности	25%

Приложение № 4
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

Перечень и размеры надбавок

Надбавка	Размер
Персональная надбавка руководителям структурных подразделений	до 50 %
За напряженность, интенсивность труда	от 10% до 100%
За руководство школьного методического объединения	15%
За руководство районного методического объединения	5%
Логопед. Выравнивание речевых нарушений учащихся	20%
Психолог. Охват психологической поддержкой учащихся, состоящих на учете в ОДН и внутришкольном контроле.	20%
Соц. педагог Охват психологической поддержкой учащихся, состоящих на учете в ОДН и внутришкольном контроле.	20%
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (от 2 до 5 лет)	5% (от базового оклада)
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (от 6 до 10 лет)	10% (от базового оклада)
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (от 11 до 20 лет)	15% (от базового оклада)
За непрерывный педагогический стаж в данном учреждении (свыше 20 лет)	20% (от базового оклада)

Приложение № 5
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

Перечень и размеры обязательных доплат

Доплата	Размер доплат от должностного оклада
Учителям за заведование учебно-опытными участками	10%
За выпуск на линию школьного автобуса. За сопровождение обучающихся на школьном автобусе	до 2 000 рублей до 1 000 рублей
Водитель школьного автобуса: - за обслуживание - за безаварийность	50% (от должностного оклада) 50% (от должностного оклада)
За выполнение должностных обязанностей	1 900,00 рублей
За составление расписания учебно – вспомогательного процесса, за расширенную зону	до 3 000,00 рублей
Главный бухгалтер школы: - за интенсивность, напряженность, расширенную зону действий	50 % (от должностного оклада)
Ведущий бухгалтер школы: - за интенсивность, напряженность, расширенную зону действий	80 % (от должностного оклада)
Повар школы: - за интенсивность, напряженность, - за расширенную зону действий (отчетность по организации детского питания)	50 % (от должностного оклада) 50 % (от должностного оклада)
Секретарь школы: - за интенсивность, напряженность, расширенную зону действий	100 % (от должностного оклада)

Приложение № 6
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании»
МБОУ Туимская СОШ № 3

Стимулирующие надбавки педагогическим работникам

№ п/п	Предмет стимулирования	Показатели	Расчет показателей	Максимальный балл, сумма	Периодичность оплаты
1. Результативность работы по повышению динамики учебных достижений обучающихся					
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	Успеваемость обучающихся по предмету во всех классах, в которых работает учитель	100%	150 рублей	По итогам четверти
1.2	За внедрение ФГОС начального общего образования			300 рублей	Ежемесячно
1.2	Индивидуальная работа с обучающимися по предмету	Качество освоения учебных программ	Кол-во проведенных часов (консультации 3,4, 8,9,11 классы)	150 рублей	По факту
1.3	Качество знаний по предмету	Качество освоения учебных программ	Сохранение результативности по предмету: • русский язык, математика, информатика, иностранный язык, физика, химия – не менее 40%; история, литература, начальные классы, география	150 рублей	По итогам четверти, полугодия, учебного года

			биология – не менее 45%		
			физкультура, технология, черчение, изобразительное искусство, музыка, Родной край Хакасия, современная Хакасия, литература Хакасии, ОБЖ – не менее 90%		
1.5	Подготовка обучающихся к ЕГЭ, ОГЭ	Успешная сдача ЕГЭ, ОГЭ	Результативность подготовки к ЕГЭ и ГИА: •за участие в прохождении итоговой аттестации	500 рублей	По факту
			•успеваемость по предмету 100 % (русский язык, математика)	1000 рублей	
			•средний балл выше среднего по району;	500 рублей	
			•высший балл в районе (ЕГЭ)	1000 рублей	
1.6	Индивидуальная работа с одаренными обучающимися по подготовке к олимпиадам	Результативность участия школьников в олимпиадах	Количество обучающихся – победителей и призеров в предметных олимпиадах – муниципального	Победитель – 400 руб., призер 200 руб.	По факту
			– регионального уровней	Победитель – 600 руб., призер 400 руб.	

1.7	За подготовку призеров научно – практической конференции	Результативность участия школьников в научно – практических конференциях	Количество обучающихся – участников в научно – практических конференциях: – муниципального	Победитель – 400 руб., призер 200 руб.	По факту
			– регионального уровней	Победитель – 600 руб., призер 400 руб.	
1.8	Самостоятельная организация предметных недель	Вовлечение обучающихся в предметные недели, олимпиады		100 рублей	По факту
1.9	Работа по привлечению обучающихся к участию в региональных, всероссийских конкурсах, интернет - олимпиадах	Активность участия		300 рублей	По факту
1.10	Вовлечение обучающихся в исследовательскую деятельность	Работа по привлечению обучающихся к исследовательской деятельности	Количество проведенных исследований (предоставленных публично на конференцию)	Победитель – 200 руб., призер 100 руб.	По факту
2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в конкурсах					
2.1	Активность педагога в освоении новых образовательных технологий	Проведение открытых уроков, мастер – классов, внеурочных мероприятий	Количество открытых уроков, проведенных учителем (при наличии соответствующей документации – технологическо	300 рублей	По факту

			й карты урока) – школьного			
			– муниципального	400 рублей		
			– регионального уровней	500 рублей		
2.2	Активность педагога в распространении своего опыта работы	Выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, наличие опубликованных педагогических публикаций	Количество выступлений, публикаций (при наличие соответствующей подтверждающей документации) – муниципального	200 рублей	По факту	
			– регионального	300 рублей		
			– всероссийского уровней	400 рублей		
		Участие педагога в методических конкурсах	Количество участия в методических конкурсах – муниципального	100 рублей		
			– регионального	200 рублей		
			– всероссийского уровней	300 рублей		
			Количество побед (1-3 место) в методических конкурсах – муниципального	600 рублей		
		– регионального уровней	700 рублей			
		Создание собственного	Наличие и обоснование	300 рублей		По итогам года

		сайта в сети Интернет	содержания сайта		
3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка					
3.1	За непрерывность обучения	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования	Свидетельства, сертификаты и т.д. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки в течении отчетного года	до 6000 рублей	По факту
3.2	Повышение квалификационной категории	Повышение квалификационной категории по личной инициативе учителя, в т.ч. внеочередное	Приказ о присвоении более высокой квалификационной категории		По факту
4. Дополнительная деятельность педагога					
5.1	Сохранение здоровья обучающихся	Результативность участия в спортивных соревнованиях	– муниципальный 1 место	300 рублей	По факту
			– региональный 1 место	500 рублей	
5.2	Состояние учебного кабинета	Личное участие педагога, привлечение родителей	Пополнение и обновление методического оснащения Эстетическое озеленение кабинета Качество и объем ремонта кабинета Обеспечение сохранности имущества	200 рублей	По итогам года

5.3	Воспитательная работа	Конкурс «Лучший класс года»		500 рублей	По факту
		За работу по профилактике правонарушений		100 рублей	Ежемесячно

6. Выполнение педагогическими работниками дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности

6.1	Выполнение педагогическим работником дополнительных обязанностей, не входящих в его должностные обязанности	Выполнение функций оформителя школы		До 10 %	Ежемесячно
		Проведение и проверка диагностических тренировочных работ		До 20 рублей за каждого участника	По факту
		За работу в профсоюзной организации		200 рублей	Ежемесячно
		За заполнение аттестатов			По факту
		За работу в комиссии по распределению стимулирующей части		15%	Ежемесячно

7. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины

7.1	Выполнение работников трудовой и исполнительской	Личное участие, отношение работников к	Ответственное отношение к дежурству по школе	100 рублей	По итогам года
-----	--	--	--	------------	----------------

	дисциплины	выполнению обязанностей	За инициативу и личный пример, направленный на улучшение УВР, наличие публикаций о деятельности школы, повышающий авторитет и имидж школы	200 рублей	По итогам года
			Ведение классных журналов, своевременная сдача школьной документации	150 рублей	По результатам четверти

Приложение № 7
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании
МБОУ Туимская СОШ № 3

Критерии для выплаты стимулирующих надбавок других работников

Показатели
Заместители директора УВР
За большой личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.
За высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.
За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.
За достижение учащимися высоких показателей в образовании.
За организацию подготовки призеров научно-практических конференций, конкурсов, призеров предметных олимпиад:
<ul style="list-style-type: none"> • внутришкольного уровня; • муниципального уровня; • регионального и всероссийского уровней.
За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.
За инициирование к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.
За высокий уровень материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-воспитательного процесса (учебно-методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.) по предметам курируемых циклов.

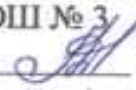
За высокую организацию дежурства по школе.
За стабильность физического и психического здоровья детей (по результатам мониторинга).
За обеспечение санитарно-гигиенических условий.
За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.
Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
Показатели успеваемости учащихся ОУ по результатам обучения
Работа с родителями
Внедрение информационно – коммуникационных технологий в процесс управления ОУ
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса
Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому)
Сохранение контингента учащихся школы, участие в распространении передового педагогического опыта и его публикации.
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов)
За организацию и проведение тренировочного тестирования в форме и по материалам ЕГЭ
За организацию работы по СтатГрад
Организация каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
За результативность деятельности детского самоуправления, соответствующего различным направлениям
Заместитель директора АХЧ
Обеспечение социально – гигиенических условий в помещениях школы
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)
Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных обязанностей
Работа по обеспечению необходимых хозяйственно – бытовых средств
Выполнение предписаний органов надзора
Бухгалтерские работники
За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности.
За высокое качество и своевременность отчетности.
За высокую результативность работы с внебюджетными средствами.
За соблюдение финансовой дисциплины.
За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.).
За высокую результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и

достижение высоких показателей.
Заведующий библиотекой
Выполнение плана работы библиотекаря;
Высокая читательская активность обучающихся;
Пропаганда чтения, как форма культурного досуга
Участие в обще школьных и районных мероприятиях
Оформление тематических выставок
Ведение электронных каталогов всего фонда.
Педагог организатор работы с детьми
Качественное исполнение должностных обязанностей.
Личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса.
Степень участия по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
Исполнительная дисциплина.
Обеспечение: <ul style="list-style-type: none"> – учета, эффективного использования, сохранности и развития учебно-материальной базы. – санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности. – учета, систематизации, эстетического оформления и хранения документации.
Состояние дел и итоги деятельности курируемых вопросов.
Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представление школы на муниципальных, республиканских, российских мероприятиях.
Выполнение учебно-воспитательного плана работы школы и реализация приоритетных задач на учебный год.
Обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы.
Организация работы по профилактике
Учитель-логопед
Повышение качества образовательных результатов по профилю дефектологической, учебной деятельности.
Внедрение инновационных форм работы, работа по авторским программам
Организация внеклассной работы по предмету
Участие педагога в распространении передового опыта работы
Работа учителя с учениками за рамками тарификационных часов
Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа
Педагог-психолог
Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)
Внедрение современного ассортимента психолого- педагогических образовательных программ, методического инструментария

Оценка деятельности педагога-психолога со стороны педагогического коллектива
Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах различного уровня
Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников: – На республиканском и межрегиональном уровне; – На уровне образовательного учреждения, муниципального образования
Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.
Социальный педагог
Проведение профилактических мероприятий среди подростков против наркомании, табакокурения, алкоголизма и получение фактических результатов по выявлению и снижению детской преступности
Оказание практической помощи в развитии творческих возможностей ребенка.
Усиление роли семьи в воспитании ребенка;
Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем обучающихся, своевременное оказание им социальной помощи и поддержки.
Разрешение конфликтных ситуаций.
Создание обстановки психологического комфорта и безопасности личности в образовательном учреждении.
Преподаватель-организатор ОБЖ
Успеваемость обучающихся
Качество знаний обучающихся
Выполнение программных требований по организации пятидневных учебных сборов
Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне
Обеспечение безопасности жизнедеятельности учащихся в учебно- воспитательном процессе
Организация и проведение мероприятий по военно - патриотической работе и гражданской обороне
Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат
Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах
Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта
Педагог дополнительного образования
Сохранность контингента
Участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, проектах
Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ
Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях
Привлечение грантов на развитие объединения
Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников,

воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно- практических конференциях по направлению деятельности педагога
Секретарь
Работа с документами по движению учащихся
Работа с документацией по кадрам
Работа с документацией по пенсионному фонду.
Технический обслуживающий персонал
Работы, не связанные с должностными обязанностями
Качественное выполнение сан.-эпид. Режима
Проявление высокой дисциплины и культуры труда.
За высокую напряженность и интенсивность работы.
Обеспечение качественной уборки
Отсутствие аварийных ситуаций
Рабочий по комплексному обслуживанию здания
Содержание в исправности оборудования.
Своевременный и качественный ремонт здания и сооружений

Приложение № 8
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании
МБОУ Туимская СОШ № 3

Утверждаю
Директор МБОУ Туимская
СОШ № 3
 Т.Л. Данченко
« ___ » _____ 2014 года

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Туимская общеобразовательная школа № 3
Оценочный лист педагога
(ФИО) _____

Месяц: _____

№ п/п	Показатели премирования	Итоги	%	Пояснения учителя	Оценка комиссии по распределению подтарифного фонда в %
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Председатель комиссии: _____ Терских Н.И.

Секретарь: _____ Босых Л.В.

Члены комиссии: _____ Судакова М.В.
_____ Войтик Т. А., председатель ПК
_____ Горникова О.В.
_____ Данченко Т.Л.
_____ Душинина Т.В.
_____ Абрамчик Н.М.

Оценочный лист заполнен _____ 201__ г.
№ _____

Протокол комиссии от _____

С оценочным листом ознакомлен _____
(подпись работника)

Приложение № 9
к положению «О системе
оплаты труда и материальном стимулировании
МБОУ Туимская СОШ № 3

Распределение стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд по категориям работников распределяется:

1. 70% фонда - на премирование педагогических работников
2. 30% - на премирование других работников ОУ

Положение обсуждено на собрании трудового коллектива от «22» декабря 2014
г.

Директор школы:



Т. И. Давыдова

Приложение № 4

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Работодателя и уполномоченного работниками представительного органа

МБОУ Туимская СОШ № 3

(наименование предприятия, учреждения)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс.руб.	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	В т.ч. женщины	всего	В т.ч. женщины
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	3		2015	директор				
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением	Кол-во раз	68		сентябрь	директор				

	Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»									
3	Организация, обновление уголка по охране труда.				постоянно	администрация				
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда				1 раз в 5 лет	директор				
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работников, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства 	Чел.	68		До 01.09.	Преподаватель-организатор ОБЖ-Искусство в Л.Ю.				
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз			Ежегодно до 01.09.	Зам. директора по АХЧ				
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.			До 01.09.	директор				
8	Установка новых вентиляционных систем				2015	Зам. директора				

	в кабинете химии.					по АХЧ				
9	Установка дополнительной и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах.				постоянно	Зам. директора по АХЧ				
10	Проверка и замена диэлектрических перчаток				1 раз в 6 месяцев	Зам. директора по АХЧ				
11	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления				1 раз в год	Зам. директора по АХЧ				
12	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.				До 01.09.	Зам. директора по АХЧ				
13	Очистка осветительной арматуры, окон, фрагуг и их покраска.				2 раза в год	Зам. директора по АХЧ				
14	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Кол-во раз	68		1 раз в год	директор				
15	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)				До 01.09.	Зам. директора по АХЧ				
16	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда				В течении года	Зам. директора по АХЧ				

	России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.									
17	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	количество	68		По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ				
18	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года				До 01.09.	директор				

19	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.				До 01.09.	Зам. директора по АХЧ				
20	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				постоянно	Зам. директора по АХЧ				
21	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.	количество	68		2 раз в год	Зам. директора по АХЧ				
22	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.				В течение года	Зам. директора по АХЧ				

Работодатель



Данченко Т. Л.

(подпись)

Председатель выборного органа

Войтик Т. А.

(подпись)

СПИСОК**Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день****(извлечение)****ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ по «списку»	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность доп.отпуска в календарных днях
1	2	3
	Общие профессии всех отраслей народного хозяйства	
117	Повар, постоянно работающий у плиты	7 дней
Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22		

**Перечень
профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды**

№ п/п	Профессия (должность)	Вид спецодежды
1	дворник	Костюм х/б Куртка х/б на утепленной подкладке Рукавицы
2	Уборщица	Халат х/б Перчатки резиновые Тапочки текстильные
3	Рабочий по зданию	Костюм х/б Куртка х/б на утепленной подкладке Рукавицы Сапоги резиновые
4	Лаборант	Халат х/б

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих
средств, перечень профессий порядок и условия их выдачи**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Наименование средств и норма выдачи на месяц	Количество работников
1	Технички	Мыло – 400г, Чистящие и моющие – 0,500 мл, Сода кальцинированная – 200 г, Пищевая сода – 200г.	13
2	Повар	Мыло – 400г, Чистящие и моющие – 0,500мл.	2
3	Работник кухни	Мыло – 400г, Чистящие и моющие – 0,500мл.	2
4	Дворник	Мыло – 400г.	1