

Директор МКОУ Новобибеевской СОШ
Болотнинского района
Новосибирской области

Председатель Профсоюзного
комитета

Д.М. Блинова

Н.Г. Комарова



ПОДПИСЬ

ПОДПИСЬ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого образовательного учреждения
Новобибеевской средней общеобразовательной школы
Болотнинского района Новосибирской области
на 2015 - 2018 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«10» марта 2015 г.
протокол № 2

Подписан «10» марта 2015 г.

Зарегистрирован в управлении администрации Болотнинского района
Регистрационный № 10 от «16» марта 2015 г.
Главный специалист отдела труда и заработной платы
управления экономического развития Мецгер Я.В.



Полный юридический адрес и телефон:
633334 Новосибирская область, Болотнинский район,
село Новобибеево, улица Школьная 36а.
т. 8(38349)42-487

1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Болотнинского района Новосибирской области на 2014 -2016 гг.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов стороны устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора Муниципального казённого образовательного учреждения Новобибеевской средней общеобразовательной школы являются: руководство организации, в лице директора Блиновой Ларисы Михайловны, именуемое далее **«Работодатель»** и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Комаровой Натальи Григорьевны, именуемые далее **«Профсоюзный комитет»**.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение профсоюзный комитет:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;

- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под роспись. Прием на работу без трудовых книжек не допускается, за исключением лиц, начинающих трудиться впервые. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с первичной организацией.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск (но не менее, чем за два месяца до начала нового учебного года) с их учебной нагрузкой на новый учебный год по предварительному комплектованию под роспись.

2.9. 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.

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

2.11. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой (объемом педагогической работы), оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон,
- по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки (педагогической нагрузки) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года),

- восстановления на работу учителя, иного работника, ранее выполнявшего эту учебную или иную педагогическую работу (нагрузку),

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.14. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану) при продолжении работником выполнения своей работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях,

обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, оговоренными в законодательных актах Российской Федерации.

2.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. До подписания договора работодатель знакомит принимаемого с Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, Правилами по охране труда, противопожарной безопасности, Коллективным договором под роспись.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе работодателя этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.5 ТК РФ, Закон «Об образовании» ст.56 п.3 п.п.1,2,3,).

Увольнение по вышеуказанным основаниям 1), 2), 3), п.2.18 осуществляется работодателем при согласии с профсоюзным комитетом.

2.19. Не допускается массовое сокращение (свыше 10%) численности работников без согласия с профсоюзным комитетом организации. Работодатель обязан предоставить не менее чем за 3 месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

2.20. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.21. Работодатель обязан

- осуществить персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца

- предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, 8 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

- организовать переподготовку кадров работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в организации.

2.22. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.23. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

2.24. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

3.2. Для администрации и обслуживающего персонала учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один рабочий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.5. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника, по согласованию с профсоюзным комитетом и по распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему могут быть предоставлены отгулы в каникулярное время.

3.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

3.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.9. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2007 №724 ежегодно педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летний период.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск другим штатным работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

3.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх установленного законодательно основного оплачиваемого отпуска повару работающему у горячей плиты – 7 дней.

3.15. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребёнка – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- на медицинское обследование – 1 день.

3.16. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения Новобибеевской средней общеобразовательной школы (Приложение №2).

4.2. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца.

- аванс 20 число текущего месяца.

- окончательный расчет за месяц 5 следующего месяца.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

4.3. Заработная плата (оплата труда работника) состоит из базового оклада (базовый должностной оклад), а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казённого образовательного учреждения Новобибеевской средней общеобразовательной школы.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязан способствовать повышению квалификации работников путём направления их на курсы повышения квалификации 1 раз в 3 года и привлечения их к участию в семинарах и конференциях.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.6. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 24.03. 2010 года №209, и по ее результатам работникам устанавливается соответствующая полученной квалификационной категорией оплата труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

5.8. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.11. Квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины).

6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере 25 тыс. руб. (Приложение №3)

6.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), обеспечить регулярное прохождение медосмотра работников за счет средств учреждения.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Обеспечивать всем работающим по трудовому договору обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом согласия первичной профсоюзной организации. (ст. 212 ТК РФ).

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

6.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной организации и представители администрации.

6.10. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль состояния условий труда и соблюдения норм охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.11. Один раз в полгода информировать работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- поддерживать трудовую дисциплину, принимать меры к нарушителям дисциплины и морального климата в коллективе;
- добиваться от работников школы соблюдения требований техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил;
- участвовать в разработке инструкций по ТБ;
- организовывать физкультурно-оздоровительные, праздничные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, направляя их в детские оздоровительные лагеря.

7. Социальное страхование.

7.1. Работодатель обязуется:

- Доводить до коллектива смету доходов и расходов по социальному страхованию.
- Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.
- Из средств социального страхования производить оплату путевок на отдых детей работников в оздоровительных лагерях.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- Обеспечить широкую гласность при распределении путевок.

8. Решение социально-бытовых условий.

8.1. Работодатель:

- Обеспечивает условия для ежегодной диспансеризации сотрудников школы.
- Решает вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, воспитывающих детей - инвалидов.
- Доводит смету доходов и расходов по социальному страхованию, регулярно информирует работников о расходовании средств социального страхования на санаторное лечение, отдых детей, оплату больничных листов.

8.2. Профсоюзный комитет:

- Изучает социально-бытовые условия работников школы и оказывает им помощь в решении социально-бытовых проблем.
- Проводит работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул.

- Оказывает материальную помощь работникам организации из средств профсоюзного бюджета.

8.3. Совместно работодатель и профсоюзный комитет:

- Выходят с ходатайством в вышестоящие органы об улучшении жилищных условий.
- Оказывают практическую помощь работникам в получении субсидий и компенсаций на улучшение своих жилищных условий.

9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

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

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только

при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после подписания.

10.5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

Приложения принимаются на более длительный срок, с последующим внесением дополнений и изменений.

В соответствии со статьёй 41 ТК РФ прилагаются:

Приложение 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2 - «Положение об оплате труда работников МКОУ Новобибеевской СОШ»

Приложение 3 - План мероприятий (соглашение) по охране труда.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

(наименование представительного органа работников
организации)

(наименование должности работодателя)

« ____ » _____ 20__ г.

(подпись) (инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20__ г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
администрации Болотнинского района
(наименование организации)

1. Общие положения

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Право на труд работником реализуется путем заключения между ним и работодателем трудового договора. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязан соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор, заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При приеме на работу работник должен пройти испытание, если это обусловлено трудовым договором. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия, с предупреждением работодателем работника не менее чем за три дня в письменной форме.

2.5. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон.

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

2.7. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы расторгается по завершении этой работы.

2.8. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.9. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится с предупреждением работодателя в письменной форме за две недели.

2.11. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективными договорами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительной рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального труда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Привлечение к сверхурочным работам, т.е. к работам за пределами рабочего времени, производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, определенных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочные работы не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2. Выходные дни для работников организации — воскресенье.

5.3. Нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.4. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам согласно графику предоставления отпусков и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1.Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой применение соответствующих мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. К нарушениям трудовой дисциплины относятся: опоздание на работу, прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде, в состоянии наркотического опьянения, совершение по месту работы хищения, нарушение исполнительской дисциплины, неисполнение работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

6.2.Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или настоящими правилами, а также за прогул без уважительных причин.

6.3.Прогулом считается: отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня. Внос спиртных напитков и распитие их на территории предприятия в любое

время суток запрещается. За совершение по месту работы хищения, в соответствии с действующим законодательством, к работнику может быть применено возбуждение уголовного дела.

6.4.К нарушениям технологической дисциплины относятся несоблюдение требований предусмотренных инструкциями и описаниями рабочих мест, нарушение правил техники безопасности.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

7.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-и месяцев со дня свершения проступка.

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

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.8. Если по заявлению представительного органа работников, подтвердились факты нарушений руководителем организации и его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, работодатель имеет право применить к руководителю организации и его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8. Поощрения за труд

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой)

МКОУ Новобибеевской СОШ

Утверждаю:

директор МКОУ Новобибеевской
СОШ

Л.М. Блинова

« _____ » _____ 2014 г.

Согласовано:

Заместитель начальник управления образования
администрации Болотнинского района
Новосибирской области:

Д.А. Петренко

« _____ » _____ 2014 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ Новобибеевской СОШ:

Н.Г. Комарова

« _____ » _____ 2014 г.

**Положение об оплате труда
работников муниципального казённого образовательного
учреждения Новобибеевской средней общеобразовательной
школы
Болотнинского района Новосибирской области на 2014-2016
г.г.**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ Новобибеевской СОШ на 2014-2016 г.г. (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников муниципального казённого образовательного учреждения Новобибеевской СОШ Болотнинского района Новосибирской области (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации Болотнинского района Новосибирской области от 29.12.2012 № 1834 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений Болотнинского района Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений, постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Болотнинского района Новосибирской области на 2014-2016 годы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- численности обучающихся (воспитанников) в учреждении;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений Болотнинского района Новосибирской области, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих особенности деятельности образовательной организации.

1.4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и доводится до руководителя учреждения Главой Болотнинского района.

1.4.2. Соотношение доли (части) фонда оплаты труда учреждения (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли, и доли (части) фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения на учебный год не позднее первого сентября.

1.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения:

- на учебный год – до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.6. Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре, исходя из условий, результативности труда, особенности деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда учреждения.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

1.9. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

1.10. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя бюджетного и казённого учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением администрации Болотнинского района от 29.08.2013 г. № 1001 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям муниципальных унитарных предприятий Болотнинского района Новосибирской области, руководителям муниципальных учреждений Болотнинского района Новосибирской области», не должна превышать **трехкратную** среднемесячную начисленную заработную плату работников этого учреждения.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

фактическая численность работников учреждения, чел.	число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
26 - 300	до 3

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учреждений:

2.2.1. Размеры должностных окладов руководителей

Наименование должности и требования к квалификации	Размер должностного оклада, рублей
Руководитель (директор) учреждения – высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях - не менее 5 лет	
I группа по оплате труда руководителей	15627,85
II группа по оплате труда руководителей	12230,49
III группа по оплате труда руководителей	11324,53
IV группа по оплате труда руководителей	10569,56

2.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя ОУ устанавливаются на 10-30% ниже должностных оклада руководителя.

2.2.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) **учителей** устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, из расчета стоимости ученика-часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере не менее 1,08 – за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,16 – за высшую квалификационную категорию. При этом, установленная стоимость ученика-часа должна обеспечить размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее должностного оклада установленного данным соглашением по должности «преподаватель» II квалификационной категории.

При установлении оклада учителя стоимость ученика-часа в учреждении определяется в размере, обеспечивающем увеличение оклада (ставки заработной платы) учителя с 1 сентября 2013 г. на 100 руб.

2.2.4. Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально квалификационным группам:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	<u>1 квалификационный уровень:</u>	
1	Педагог – организатор	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и	7891,28

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должност ной оклад, рублей
	педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы	5475,38
2	Социальный педагог	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория или высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы	5475,38
3	Воспитатель	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;	8510,35

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должност ной оклад, рублей
	педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	5475,38
4	Педагог – библиотekarь высшая квалификационная категория I квалификационная категория; высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) более 10 лет; высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 5 до 10 лет; высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 2 до 5 лет или среднее	 9869,30 9189,81 7891,28 7196,71 6577,64

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должност ной оклад, рублей
	профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) от 5 до 10 лет;	
	высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) от 2 до 5 лет;	5988,76
	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	5233,79
5	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы от 2 до 5 лет, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности свыше 5 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности свыше 5 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.	5988,76
6	Старший воспитатель	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	8510,35
	- высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 5 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 5 лет;	7196,71

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 3 до 5 лет	
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет	6577,64

2.2.5. Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей специалистов и работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1	Вожатый	
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	3774,84
2	Помощник воспитателя	3774,84
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.	
3	Младший воспитатель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;	4650,60
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы в должности младшего воспитателя не менее 4 лет;	4182,53
	среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.	3865,45
4	Заведующий хозяйством	
	- среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	3865,45

2.2.6. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе технических работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	Рабочие	
1	Гардеробщик 1 разряда - прием на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей от работников и посетителей учреждения; обеспечение сохранности сданных вещей. Выдача работнику или посетителю жетона с указанием номера места хранения вещей и выдача одежды и других вещей по предъявлению жетона. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. Оказание помощи инвалидам и престарелым посетителям при раздевании и одевании.	3472,86
2	Мойщик посуды:	
	1 разряда - выполнение подготовительных работ при мойке посуды. Сбор использованной посуды со столов в тележки или на транспортер. Доставка тележек с	3472,86

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должност ной оклад, рублей
	<p>посудой на мойку. Выкладка посуды из тележек. Установка на столы салфеточниц, приборов со специями и наполнение их в течение рабочего дня;</p> <p>2 разряда - мойка столовой и кухонной посуды, приборов, подносов, инвентаря, инструмента, тары вручную и на посудомоечных машинах с применением моющих и дезинфицирующих средств. Составление специальных моющих растворов. Очистка посуды от остатков пищи. Обтирка и сушка посуды, приборов, подносов. Сбор пищевых отходов. Доставка чистой посуды, приборов, подносов на раздаточные линии или на столы (в столовых с предварительным накрытием столов).</p>	3608,75
3	<p>Повар:</p> <p><u>2 разряда</u> - выполнение вспомогательных работ при изготовлении блюд и кулинарных изделий. Очистка, доочистка картофеля, плодов, овощей, фруктов, ягод до или после их мойки с помощью ножей и других приспособлений. Переборка зелени, плодов, овощей, ягод, картофеля. Удаление дефектных экземпляров и посторонних примесей. Мойка овощей, промывка их после очистки, доочистки. Нарезка хлеба, картофеля, овощей, зелени. Размораживание рыбы, мяса, птицы. Потрошение рыбы, птицы, дичи. Разделка сельди, кильки. Обработка субпродуктов;</p> <p><u>3 разряда</u> - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих простой кулинарной обработки. Варка картофеля и других овощей, каш, бобовых, макаронных изделий, яиц. Жарка картофеля, овощей, изделий из котлетной массы (овощной, рыбной, мясной), блинов, оладий, блинчиков. Запекание овощных и крупяных изделий. Процеживание, протираание, замешивание, измельчение, формовка, фарширование, начинка изделий. Приготовление бутербродов, блюд из полуфабрикатов, консервов и концентратов. Порционирование (комплектация), раздача блюд массового спроса;</p> <p><u>4 разряда</u> - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих кулинарной обработки средней сложности: салатов из свежих, вареных и припущенных овощей, с мясом, рыбой; винегретов; рыбы под маринадом; студня; сельди натуральной и с гарниром. Варка бульонов, супов. Приготовление вторых блюд из овощей, рыбы и морепродуктов, мяса и мясных продуктов, сельскохозяйственной птицы и кролика в вареном, тушеном, жареном, запеченном виде; соусов, различных видов пассеровок; горячих и холодных напитков; сладких блюд, мучных изделий: вареников, пельменей, расстегаев, кулебяк, пирожков, лапши домашней, ватрушек и др.;</p> <p><u>5 разряда</u> - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих сложной кулинарной обработки: рыбы заливной, заливного из мясных продуктов, ассорти рыбного, мясного и др.; супов на прозрачных бульонах из рыбы, мяса, сельскохозяйственной птицы, пернатой дичи; диетических супов на бульонах, овощных и фруктовых отварах; рассольников; блюд из отварной, припущенной или тушеной рыбы с соусами, из тушеного, жареного мяса натурального с гарнирами, сельскохозяйственной птицы, фаршированной яблоками или картофелем, и др. Приготовление паровых омлетов натуральных и фаршированных, яичных каш, соусов и заправок, изделий из песочного, слоеного теста: волованов, крутонов, тарталеток. Составление меню, заявок на полуфабрикаты и продукты, товарных отчетов;</p>	3608,75 3774,84 3971,14 4409,03

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должност ной оклад, рублей
4	<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: <u>2 разряда</u> – уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, помещений общего пользования, кабин лифтов, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам.</p>	3608,75
	<p><u>3 разряда</u> – периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ.</p>	3774,84
	<p><u>4 разряда</u> – текущий ремонт обслуживаемых высотных частей зданий, сооружений с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ. Обслуживание и периодическая проверка технического состояния высотных частей зданий и сооружений всех типов: вышек, башен, шпилей, карнизов и др. Предупреждение и принятие мер к недопущению обвалов, падений с высоты любых предметов, а также частей конструкций зданий, сооружений. В зимнее время очистка крыш высотных зданий и сооружений от снега и льда. Содержание в исправности и чистоте подъемных механизмов, приспособлений и инструмента.</p>	3971,14
5	<p>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования: <u>2 разряда</u> - разборка, ремонт и сборка простых узлов, аппаратов и арматуры электроосвещения с применением простых ручных приспособлений и инструментов. Очистка, промывка, протирка и продувка сжатым воздухом деталей и приборов электрооборудования. Изготовление несложных деталей из сортового металла. Соединение деталей и узлов электромашин, электроприборов по простым электромонтажным схемам. Установка соединительных муфт, тройников и коробок; <u>3 разряда</u> - разборка, ремонт и сборка узлов и аппаратов средней сложности, арматуры электроосвещения. Соединение деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов по схемам средней сложности. Лужение, пайка, изолирование, прокладка и сращивание электропроводов и кабелей. Управление подъемно - транспортными механизмами с пола, строповка грузов; <u>4 разряда</u> - разборка, ремонт и сборка сложных деталей и узлов электромашин, электроприборов и электроаппаратов в условиях тугих и скользящих посадок. Соединение деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов по сложной схеме. Заземление и зануление электросиловых установок. Испытание отремонтированных электромашин, электроаппаратов и электроприборов. Составление дефектных ведомостей; <u>5 разряда</u> - разборка, ремонт, сборка сложных деталей и узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов в условиях всех типов посадок. Изготовление сложных монтажных схем. Регулирование и испытание собранных узлов электромашин, электроаппаратов и электроприборов;</p>	3608,75
		3774,84
		3971,14
		4409,03

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;;
- работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- совмещение профессий (должностей) – до 100% должностного оклада;
- расширение зоны обслуживания – до 100% должностного оклада;
- увеличение объема выполняемых работ – до 100% должностного оклада;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – 100%.

Руководители учреждений, помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год.

Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя учреждения с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается в исключительных случаях: руководителям учреждений – по распоряжению главы Болотнинского района, заместителям руководителя – по приказу руководителя учреждения.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется 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.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере;
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливается работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:
 - Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 5%,
 - Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 7%,
 - Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 10%
 - Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 12%
 - Класс условий труда (опасный) 4.1. – не менее 14%

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой оценки условий труда или принятия руководителем решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.1. Особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Наименование учреждения и его подразделений, видов работ	Наименование должностей	Размер доплаты, в % к должностному окладу (окладу)
Инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	педагогические работники	до 15
Обучение детей-инвалидов, нуждающихся в обучении на дому с использованием дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	до 20

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

Работникам образовательных учреждений за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, осуществляются доплаты в размере, установленном руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда. Данные доплаты устанавливаются за:

- проверку письменных работ,
- классное руководство,
- заведование кабинетами,
- руководство методическими объединениями,
- проведение работы по дополнительным образовательным программам.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Соглашением.

3.4. Работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы

начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты (специальная часть фонда оплаты труда):

- за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 20%;
 первая квалификационная категория – 15%;
 вторая квалификационная категория – 10%.

- за сложность обучения предмету:

1 группа сложности предмета (обучение русскому языку, математике, литературе) – 20%;

2 группа сложности предмета (обучение литературе, физике, химии, биологии, экологии, информатике, английскому языку, истории, обществознанию, правоведению, черчению, географии, ТПК, МХК, литературному чтению, окружающему миру, природоведению, истории Сибири, факультатив «Вокруг тебя – Мир») - 15%;

3 группа сложности предмета (обучение астрономии, физической культуре, изобразительному искусству, музыке, основам безопасности жизнедеятельности, трудовому обучению (технологии), изобразительному искусству и художественному труду) – 10%.

- за неаудиторную нагрузку:

За ведение кружковой работы, факультативов, элективных курсов – в соответствии со сложностью предметов.

- за проверку письменных работ:

По предметам русский язык, математика, физика, литература - 15%;

По предметам химия, биология, физика, английский язык, литературное чтение, черчение, география, история, обществознание, природоведение, информатика, окружающий мир - 10%.

- за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере **71,43 рубля**
- за заведование кабинетами (лабораториями) – до 1000 рублей, в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой учреждением специально созданной для этих целей комиссией;
- за руководство школьным методическим объединением - до 1000 рублей.
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:
 - за кружковую работу – до 1000 рублей;
 - за индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися – до 1000 рублей;
 - за организацию и проведение олимпиад – до 1000 рублей;
 - за организацию и проведение соревнований – до 1000 рублей;
 - за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ – до 2000 рублей;
 - за другую педагогическую деятельность (руководство школьным музеем, организацию работы на пришкольном учебно-опытническом участке и т.д.) – до 1000 рублей.

3.4.1. Порядок, условия и конкретные размеры доплат (специальная часть фонда оплаты труда) определяются в Положении о системе оплаты труда учреждения в пределах фонда оплаты труда, а постоянные виды выплат – в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя.

3.4.2. При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

3.5. Районный коэффициент устанавливается в размере 25% на все виды выплат.

3.6. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении осуществляется по представленным работником проездным билетам или в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ качественные показатели деятельности учреждений;
- ✓ ученую степень;
- ✓ почетное звание;
- ✓ продолжительность непрерывной работы.

4.3. Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работников ОУ:

Должности	Качественные показатели деятельности учреждений	Размер стимулирующих выплат
1. Заместители руководителя учреждения	1. Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	до 1000 руб.
	2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 1000 руб.
	3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 1000 руб.
	4. Сохранение контингента учащихся, воспитанников.	до 1000 руб.
	5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений	до 1000 руб.
	6. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 1000 руб.
	9. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.	до 3000 руб.
2. Педагогические работники	1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	до 3000 руб.
	2. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня:	
	на школьном уровне	до 500 руб.
	на районном уровне	до 1000 руб.
	на областном уровне	до 3000 руб.
	на российском уровне	до 5000 руб.
3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	до 1500 руб.	
4. Представление и обобщение своего опыта на	За каждое	

	различных уровнях: проведение уроков, внеклассных мероприятий, творческих отчетов, мастер-классы	обобщение
	на школьном уровне	до 500 руб.
	на районном уровне	до 1000 руб.
	на областном уровне	до 3000 руб.
	на российском уровне	до 5000 руб.
	5. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	до 1000 руб.
	8. Участие в методической работе: выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, опубликование статей в СМИ	За каждое участие
	на школьном уровне	до 500 руб.
	на районном уровне	до 1000 руб.
	на областном уровне	до 3000 руб.
	на российском уровне	до 5000 руб.
	9. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, студентов (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	до 1000 руб.
	10. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 1000 руб.
	11. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения учащихся, студентов, родителей, общественности	до 2000 руб.
	12. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	до 500 руб.
	13. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 500 руб.
14. Образцовое содержание кабинета	до 500 руб.	
15. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д).	до 500 руб.	
16. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического	до 1000 руб.	

	сопровождения	
	17. Реализация программ обучения, исследовательская, экспериментальная и опытническая, работа с обучающимися, участие в научно-исследовательской, проектной преподавательской деятельности, конференциях, семинарах разного уровня	до 2000 руб.
	18. Качество обучения и сохранность контингента обучающихся по преподаваемому предмету	до 500 руб.
	19. Ведение мониторинга качества обучения учащихся, владение социальным паспортом своих воспитанников и оказание им своевременной поддержки	до 500 руб.
	20. Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта	до 500 руб.
	21. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля	до 1000 руб.
	22. Качественная организация внеклассной работы по предмету	до 1500 руб.
	23. Разработка и реализация совместно с учащимися творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы. Активное включение учащихся в процесс самоуправления, осуществление исследовательской, экспериментальной и опытнической работы с обучающимися, участие в научно-исследовательской, проектной преподавательской деятельности, конференциях, семинарах разного уровня (победа или призовое место) на школьном уровне	За каждое место
	на районном уровне	до 400 руб. до 600 руб. до 1000 руб.
	на областном уровне	до 2000 руб.
	на российском уровне	
	24. Активное участие классного коллектива в мероприятиях разного уровня	За каждое участие
	на школьном уровне	до 400 руб.
	на районном уровне	до 600 руб.
	на областном уровне	до 1000 руб.
	на российском уровне	до 2000 руб.

	25. За победу в профессиональном конкурсе в течение года (или до следующего конкурса)	до 2000 руб.
	26. Работа с локальными актами практическая помощь по работе с коллективом представление интересов коллектива, работа с коллективным договором, внутренний профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства (правовые вопросы, социальная сфера и др.)	до 1000 руб.

3. Заведующий хозяйством	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	до 50 %
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50 %
	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50 %
	4. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 50 %
4. Повар	1. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания	до 50 %
	2. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 50 %
	3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях пищеблока	до 50 %
5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков	до 50 %
	2. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 50 %
	3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50 %
6. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1. Обеспечение бесперебойной работы систем электроснабжения	до 100 %
	2. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 50 %
7. Водитель	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 100 %
	2. Обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний	до 50 %
	3. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 50 %
8. Уборщик служебных помещений	1. Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	до 50 %
	2. Качественная уборка помещений	до 50 %
	3. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 100 %
9. Сторож	1. Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 100 %

4.4. Стимулирующие надбавки за ученую степень кандидата или доктора наук устанавливаются в размере до 16 % от должностного оклада работника.

4.5. Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются работникам, имеющим:

4.5.1. Почетные звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.5.2. Нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливаются в размере до 20 % от должностного оклада (оклада);

4.5.3. Почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада.

4.6. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в учреждении согласно Положению о системе оплаты труда (далее - Комиссии).

4.6.1. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении о системе оплаты труда критериями.

4.6.2. В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.6.3. Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствием не менее половины членов комиссии;

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
Муниципальное казённое образовательное учреждение Новобибеевская средняя
общеобразовательная школа
(наименование предприятия, учреждения и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1	Провести проверку готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, лаборантские	-	-	-	Август	Директор
2	Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по ОТ и ТБ, правил, инструкций, журналов инструктажа (за счет учреждения)	-	-	-	В течении года	Директор
3	Приобретение для работников спецодежды, средств индивидуальной защиты	шт	8	6	В течении года по мере необходимости	Директор
4	Замена ламп дневного освещения	шт	20	5	В течении года по мере необходимости	Директор
5	Регулярные проверки вентиляции и освещения	-	-	-	1 раз в месяц	завхоз
6	Проведение медицинского осмотра всех работников школы	человек	20	14	июль	Директор
	Итого:			25		

Работодатель
Представитель работников