

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим

социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Троицкая средняя общеобразовательная школа Карасукского района Новосибирской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области";
* Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведомстве министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017-2019годы;
* Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования, расположенным на территории Карасукского района Новосибирской области.

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

Сторонами коллективного договора являются:

* + работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения (далее – работодатель);
  + работники образовательного учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный

орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству**.**

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

2

При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников учреждения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 5 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.7. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

1. 9. Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов образовательного учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 2 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

1.10. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая действует в течении всего времени действия коллективного договора (статья 382 ТК РФ).

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

* 1. **ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

3

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье

57 и иных статьях Трудового кодекса РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством (приказ Минобразования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

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

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

2.2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ)

для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

4

педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.9. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

* + срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.2.10. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11.Изменение определенных сторонами условий трудового договора,

* том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

2.2.12. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.13.Временный перевод педагогического работника на другую работу

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

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

2.2.15.Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек; - сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве: - 20 и более человек в течение 30 дней; - 60 и более человек в течение 60 дней; - 100 и более человек в течение 90 дней.

2.2.16. При сокращении штатов работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным

5

* основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (статья 179 ТК РФ).

Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют работники:

* + предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) (пункт 8.5 ООС);
  + лица проработавшие в организации свыше 10 лет;
  + родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

2.2.17. Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, а также предлагать вакансии (вакантную должность) в других местностях в той же организации, включая все ее филиалы и структурные подразделения, расположенные в данной местности.

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

2.2.19. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

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

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

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

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой

6

должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства

* иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
  1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

* для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
* для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
* для педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ)**;**
* для женщин сельской местности – 36 часов.

7

3.3. В режиме пятидневной рабочей недели с выходными днями (суббота, воскресенье) работают работники, занимающие педагогические должности.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (статья 95 ТК РФ).

3.5. Для учителей, имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Для учителей, более 18 часов в неделю, свободный день может быть предоставлен по согласованию с работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, соблюдения требований, предъявляемых к организации учебного процесса и норм СанПиН, должностных обязанностей работника, плана работы образовательного учреждения (п.2.4 приказа от 11 мая 2016 г. № 536).

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

3.9. Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем: - руководитель учреждения.

3.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.11. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

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

3.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с

8

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ).

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

3.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.17. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

3.18. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

3.19. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.20. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (статья 123 ТК РФ).

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

3.22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

* педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с **постановлением** **Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"**.
* несовершеннолетние – 31 календарных дней,
* инвалиды – 30 календарных дней,
* остальные – 28 календарных дней.

3.23. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.24. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.25. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная 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

9

внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.26. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

3.28. По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 3.9 настоящего коллективного договора, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 10 календарных дней в

год;

работающим инвалидам – 30 календарных дней в год;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней.

3.30. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г.

* 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года. Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательного учреждения.

* + случае нескольких заявлений от педагогических работников во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон

трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

10

3.31. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления (статья 262 ТК РФ).

3.32.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.32.4. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца, и 5 число месяца следующего за расчетным (статья 136 ТК РФ).

4.2. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме (выдается расчетный листок на руки (письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560) за оплачиваемый период, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших 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 заработной платы, установленной абзацем 1 данного пункта, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады

11

(должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Троицкая СОШ.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

4.6. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

* класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
* класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
* класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%.

4.9. 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 специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

* 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.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования

СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

12

4.10. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Троицкая СОШ.

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

4.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе при наличии следующих оснований:

* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками

отличия – со дня присвоения, награждения.

4.13. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся учреждения не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

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

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
* при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
* при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
* по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
* при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
* при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

13

* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

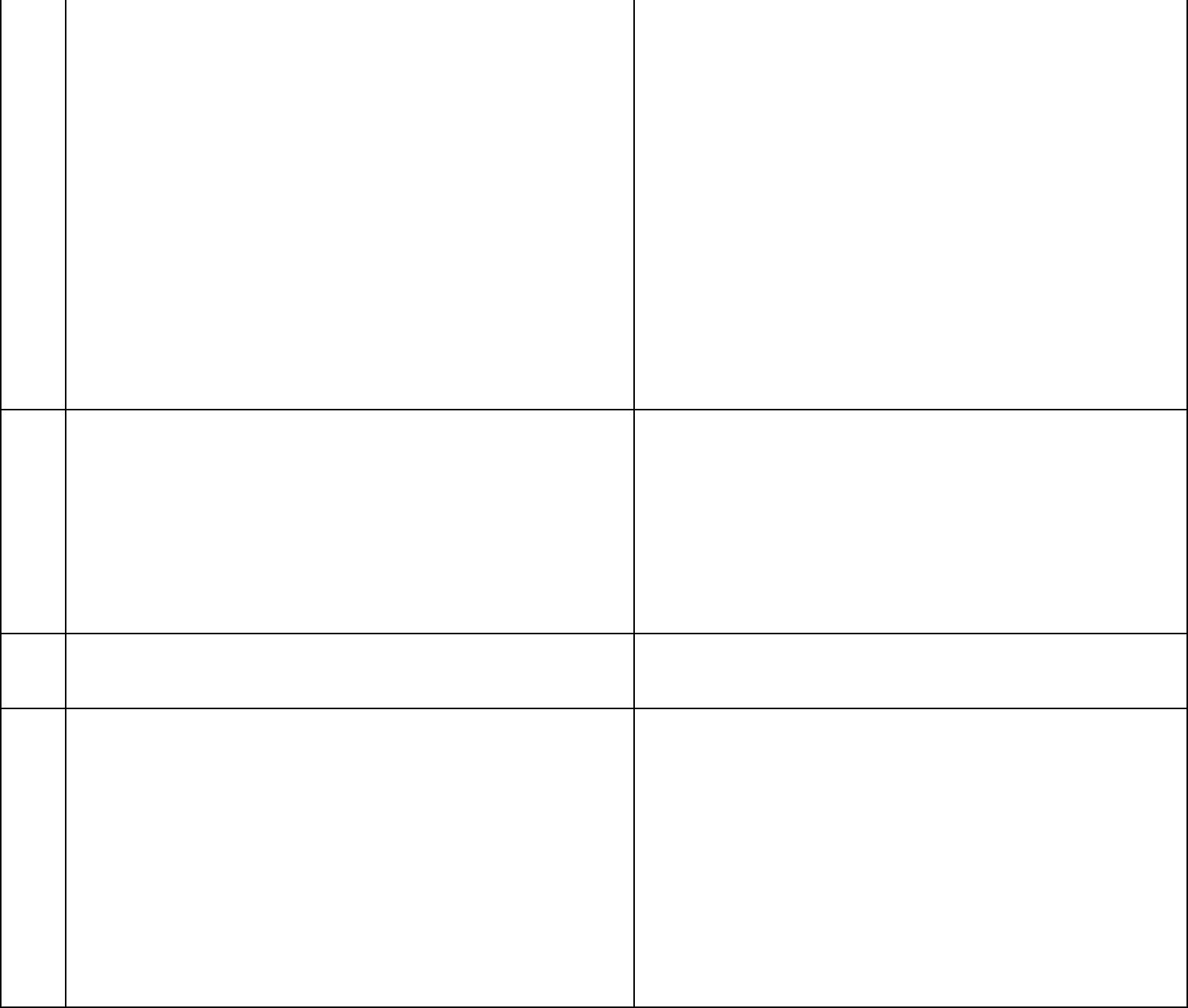
5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Виды социальных пособий для | Источник финансирования и сроки |
| п/ | работающих граждан, | выплаты |



* выплачиваемых посредством обращения к работодателю

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пособие по нетрудоспособности | За первые 3 к.д. за счет средств |
|  |  | работодателя, через 10 дн. в день |
|  |  | выплаты заработной платы, остальное |
|  |  | из ФСС на счет работника по |
|  |  | истечении 17 дн. |
| 2. | Пособие по беременности и родам | ФСС на счет работника по истечении |
|  |  | 17 дн. |

1. Единовременное пособие женщинам, ФСС на счет работника по истечении вставшим на учет в медицинских 17 дн.

учреждениях в ранние сроки беременности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4. Единовременное | пособие | при ФСС на счет работника по истечении |
| рождении ребенка |  | 17 дн. |

1. Ежемесячное пособие по уходу за ФСС на счет работника по истечении

|  |  |
| --- | --- |
| ребенком до 1,5 лет | 17 дн. |

1. Оплата выходных дней по уходу за В день выплаты заработной платы ребенком инвалидом

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7. | Пособие на погребение | Средства первичной профсоюзной |
|  | (в случае смерти работника или его | организации |
|  | детей) |  |
| 8. | Оплата дополнительного отпуска | ФСС на счет работника по истечении |
|  | пострадавшему на производстве | 7 рабочих дней после предоставления |
|  |  | документов |

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

5.2.5. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом

14

работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации:

* + материальная помощь: на лечение, оздоровление, смерть близких, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства;
* премирование к юбилейным датам (50,55 лет женщинам, 50,60 лет мужчинам) (1000.00 рублей) из средств первичной профсоюзной организации;
* защита и представление интересов в суде.

5.4. Работодатель выплачивает к юбилейным датам (50,55 лет женщинам, 50,60 лет мужчинам) 1000.00 рублей. Выплаты осуществляются при наличии фонда оплаты труда.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

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

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

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

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

15

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

6.1.11. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10"Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях"; "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья").

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

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

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

6.1.16. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.1.17. Членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда:

* обеспечивать за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;
* обучать в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере среднего заработка.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации (статья 223 ТК РФ).

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для

его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работнику предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

16

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу

* периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и другие виды медицинских осмотров, обязательные психиатрические освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

**VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

* 1. С целью повышения социального статуса молодых специалистов\* им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:
  2. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей выплачивается Министерством, при одновременном соблюдении следующих условий:
* выпускник Новосибирского государственного педагогического университета,
* прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
* прибыл на работу в сельскую местность,
* заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
* срок трудового договора не менее трех лет.

7.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

* окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
* заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
* срок трудового договора составляет не менее трех лет,
* работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

7.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

17

* впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
* прибыл на работу в район области,
* заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
* договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
* срок трудового договора не менее трех лет,
* работа в соответствии с полученной специальностью.

\*Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступивший на работу в образовательное учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

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

* призыв на военную службу;
* переход работника в другое образовательное учреждение;
* нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех

лет.

7.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.4.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых

специалистов продолжить работу систему наставничества.

7.4.2. Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с

современными требованиями.

7.4.3. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных

конкурсах разного уровня.

7.4.4. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных

объединениях.

7.4.5. Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

7.4.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня;

7.4.7. Содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

**VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других

18

доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

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

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

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ);

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

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

19

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

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

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

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

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);

* + принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

* + привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
    - * + привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  + установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
    - * принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены

образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

* + - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  + утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

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

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

* + - * + принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  + изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

* сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82,373 ТК РФ);

20

* + несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  + - * повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
    - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации производится:

* + - * установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
    - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  + представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  + установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  + установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
    - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
    - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
  + установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
    - * + распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81,373 ТК РФ);
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

* + сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  + несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

21

* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации

освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

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

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

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

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

22

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

9.12. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

* 1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

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

10.4. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.5. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для регистрации.

10.6. Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончанию срока действия - отчитываться о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

10.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.8. Разместить коллективный договор на сайте МБОУ Троицкая СОШ и его копию в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности для работников.

23

**От работодателя:**

Директор

МБОУ Троицкой СОШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.К. Ремхе

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

**От работников:**

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБОУ Троицкой СОШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Г. Леонова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

М.П.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Троицкой СОШ.
2. Перечень документов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом
3. Соглашение по охране труда.
4. Положение об оплате труда работникам
5. Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера работникам
6. Положение о ежегодных основных отпусках работников
7. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших и средне-специальных учебных заведениях и по уходу за ребенком
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года
9. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя
10. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов
11. Положение о комиссии по трудовым спорам

Приложение № 1

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ Троицкой СОШ

**Утверждаю:**

Директор МБОУ Троицкой СОШ

Карасукского района

Новосибирской области

24

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Г. Леонова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.К. Ремхе

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

М.П.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Троицкой средней общеобразовательной школы**

**Карасукского района Новосибирской области**

Приняты на общем собрании работников Учреждения МБОУ Троицкой СОШ Карасукского района Новосибирской области 24 августа 2018 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка**

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

25

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК*)* и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Троицкая средней общеобразовательной школы Карасукского района Новосибирской области.

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

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации директор школы. Далее «работодатель» – руководитель организации.

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

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

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

1.7. Правила соблюдаются на всей территории организации.

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

**2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения**

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

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);

– трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании (при поступлении на работу на педагогические должности: музыкального руководителя, учителя–логопеда, учителя–дефектолога, логопеда, педагога– психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности);

– медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

– справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо

* прекращении уголовного преследования.

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

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

26

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

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

– место работы (с указанием структурного подразделения);

– дата вступления договора в силу;

– дата начала работы;

– наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;

– права и обязанности работника;

– права и обязанности работодателя;

– характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;

– режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);

– условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);

– виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

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

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

– для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

– для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;

– при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

– при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

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

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

Испытание не устанавливается для:

– беременных женщин;

– лиц, не достигших возраста 18 лет;

– лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

– лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

27

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

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

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

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

Такой перевод допускается:

– для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

– для предотвращения несчастных случаев;

– для предотвращения уничтожения или порчи имущества;

– для замещения отсутствующего работника.

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

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

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

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

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

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

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить

работу.

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

2.13. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

– с сокращением численности или штата работников;

– несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.14. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику: трудовую книжку, окончательный расчет, справку о сумме заработной платы.

28

1.15. При невозможности вручить трудовую книжку и справку (по Приказу № 182н) непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправление их по почте.

**3. Основные обязанности работника**

3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательной организации настоящих Правил.

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

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

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

3.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.6. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

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

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

**4. Основные обязанности работодателя**

4.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

– управление образовательным учреждением и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательной организации;

– заключение, изменение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;

– создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

– представлять учреждение во всех инстанциях;

– распоряжаться имуществом и материальными ценностями;

– устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;

– устанавливать ставки заработной платы на основе Отраслевого тарифного соглашения и другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом: Положение о оплате труда; Положение

* распределении стимулирующего фонда оплаты труда; Положение о размерах компенсационных выплат; Критерии оценки качества работников ;

– утверждать учебный план и графиков работы, сетку занятий, режим дня;

– издавать приказы и инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых по согласованию с профсоюзом, утвержден коллективным договором;

– составлять график отпусков совместно с профсоюзом;

– требовать соблюдения Правил внутреннего распорядка;

– поощрять работников и применять к ним дисциплинарное взыскание;

– решать оперативно другие вопросы образовательного учреждения.

4.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:

– соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

29

– заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию профсоюзного выборного органа;

– разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;

– разрабатывать и утверждать в установленном, прядке правила внутреннего трудового распорядка;

– выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные учредителем образовательного учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка;

– создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровье дошкольников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

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

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

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

4.6. Обеспечить порядок сохранности имущества образовательной организации, работников, учащихся (воспитанников).

4.7. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального

характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

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

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

**5. Режим работы организации. Рабочее время работников**

5.1. В образовательной организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходным днями - суббота, воскресенье; для учителей преподающих в 10–11 классах шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; для обучающихся 5–9 классов организован подвоз из пос. Астродым.

5.2. Режим работы учреждения – 8 часов 30 минут, время окончания работы учреждения 20 часов 00 минут (понедельник-пятница); 8 часов 30 минут, время окончания работы учреждения 15 часов 00 минут (суббота);

5.3. Учебный год в образовательной организации начинается 1 сентября.

5.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным графиком (по согласованию с органами местного самоуправления), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

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

5.6. Для педагогических работников образовательной организации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.7. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

– по взаимному согласию сторон;

30

– по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Оплата производиться в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

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

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

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

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

* 1. **Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

– Уставом образовательного учреждения;

– трудовым договором;

– настоящими Правилами;

– приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

– замечание;

– выговор;

– увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК РФ;

– увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

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

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

6.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

31

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

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

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

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

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

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

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

***Приложение №2***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



|  |  |
| --- | --- |
|  | **Перечень документов,** |
|  | **которые согласовываются с профсоюзным комитетом** |
| 1. | Приказы на увольнение работников в соответствии с п.235 ст.81 ТК РФ. |
| 2. | Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.190 ТК РФ. |

1. Приказы на сверхурочные работы в соответствии со ст.99 ТК РФ.
2. Приказы на выход работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.111,112 ТК РФ.
3. Положение о премировании работников в соответствии со ст.144 ТК РФ.
4. Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда в соответствии со ст.135,149 ТК РФ.
5. Приказы на поощрение работников учреждения в соответствии со ст.144 ТК РФ.
6. Приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы в соответствии со ст.374-376 ТК РФ., ст. 25.1 Закона о профсоюзах.
7. Приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы в соответствии со ст. 374-376 ТК РФ, ст.25.3 Закона о профсоюзах.
8. Планирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст.212 ТК РФ, ст.20 Закона о профсоюзах.
9. Положение о распределении жилья в соответствии со ст.31,35,46 Жилищного кодекса.
10. Приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения в соответствии со ст.100 ТК РФ.

32

1. График отпусков в соответствии со ст.123 ТК РФ.
2. Акты на ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов в соответствии со ст.215 ТК РФ.
3. Соглашение по охране труда в соответствии со ст.212 ТК РФ.
4. Заключение коллективного договора в соответствии со ст.40 ТК РФ.
5. Инструкции по охране труда.
6. Расследование несчастных случаев, происшедших на производстве и в процессе осуществления образовательной деятельности в соответствии со ст.227 ТК РФ.
7. Приказы на перенос отпуска по производственной необходимости в соответствии со ст.124 ТК РФ.
8. Приказы по привлечения педагогических работников к работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст.99 ТК РФ.
9. Тарификация педагогических работников в соответствии со ст.143 ТК РФ.

***Приложение № 3***

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель первич. ПО МБОУ Троицкая СОШ Директор МБОУ Троицкая СОШ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Г. Леонова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.К. Ремхе

24.08..2018 г.

24.08..2018 г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**1.Общие положения**

Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения

мероприятий по охране труда в МБОУ Троицкой СОШ

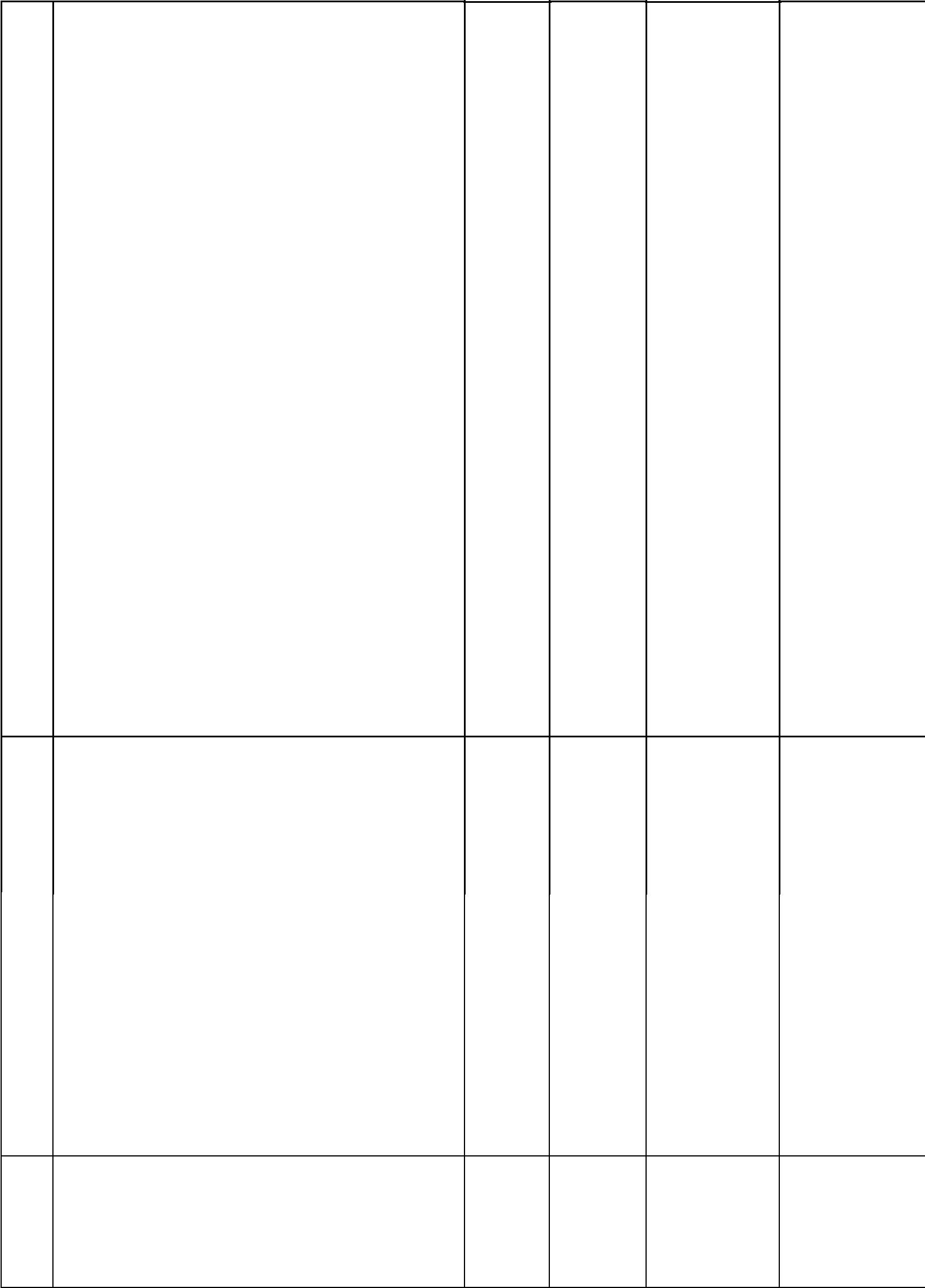
Планирование мероприятий направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на всех членов коллектива.

2. Перечень мероприятий

33

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Содержание* | *Основн* | *Стоимос* | *Срок* | *Ответственн* |
|  | *мероприятий* | *ые* | *ть* | *выполнения* | *за выполнени* |
|  |  | *вредные* | *работ,* | *мероприятий* |  |
|  |  | *и* | *тыс.* |  |  |
|  |  | *опасные* | *руб.* |  |  |
|  |  | *произво* |  |  |  |
|  |  | *д-* |  |  |  |
|  |  | *ственн* |  |  |  |
|  |  | *ые* |  |  |  |
|  |  | *фактор* |  |  |  |
|  |  | *ы* |  |  |  |



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Проведение специальной оценки условий | 78 | 2018 | Директор |
|  | труда, оценки уровней профессиональных |  |  |  |
|  | рисков. |  |  |  |
|  | ФЗ от 28.12.2013 №6-ФЗ "О специальной |  |  |  |
|  | оценке условий труда». |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2 | Внедрение и (или) модернизация технических | 26 | 2018-2019 | Директор |
|  | устройств, обеспечивающих защиту |  |  |  |
|  | работников от поражения электрическим |  |  |  |
|  | током. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 3 | Реконструкция имеющихся отопительных и | 78 | 2018-2019 | Директор |
|  | вентиляционных систем установок |  |  |  |
|  | кондиционирования воздуха с целью |  |  |  |
|  | обеспечения нормального теплового режима |  |  |  |

* микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4 | Обеспечение в установленном порядке | | | 100 | 2018-2019 | Директор |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | работников специальной одеждой, | | |  |  |  |
|  | специальной обувью и другими средствами | | |  |  |  |
|  | индивидуальной защиты, смывающими и | | |  |  |  |
|  | обезвреживающими средствами. | | |  |  |  |

34

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Реконструкция имеющихся мест |  | 90 | 2018-2019 | Директор |
|  | организованного отдыха, реконструкция и |  |  |  |  |
|  | оснащение санитарно-бытовых помещений |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 6 | Приобретение стендов, наглядных |  | 98 | По мере | Ответственный |
|  | материалов, научно-технической литературы |  |  | необходимост | охрану труда |
|  | для проведения инструктажей по охране |  |  | и |  |
|  | труда, обучения безопасным приемам и |  |  |  |  |
|  | методам выполнения работ |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 7 | Организация в установленном порядке |  | 6 | 1 раз в 3 года | Директор |
|  | обучения, инструктажа, проверки знаний по |  |  |  |  |
|  | охране труда работников. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 8 | Приобретение средств первой медицинской |  | 6 | Ежегодно | Директор |
|  | помощи |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 9 | Обучение лиц, ответственных за |  | 15 |  | Директор |
|  | эксплуатацию опасных производственных |  |  |  |  |
|  | объектов: |  |  |  |  |
|  | -электробезопасность |  |  | 1 раз в год |  |
|  | -пожарная безопасность. |  |  | 1 раз в год |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 10 | Реализация мероприятий, направленных на |  | 28 | По мере | Директор |
|  | развитие физической культуры и спорта, в |  |  | необходимост |  |
|  | том числе: организация и проведение |  |  | и |  |
|  | физкультурно-оздоровительных мероприятий |  |  |  |  |
|  | приобретение, содержание и обновление |  |  |  |  |
|  | спортивного инвентаря |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 11 | Издание инструкций по охране труда |  | 1 | 1 раз в 5 лет | Директор |
|  |  |  |  |  |  |
| 12 | Предварительные и периодические |  | 76 | Ежегодно | Директор |
|  | медицинские осмотры работников. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | Итого |  | 602 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

***Приложение № 1***

* Соглашению по охране труда 35

Норма выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Профессия,* |  | *Наименование средств* | | | | |  |  | *Ссылка на ТОН* |  |  |
| *п/п* | *должность* |  | *индивидуальной защиты* | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | Костюм для защиты от общих производственных | | | | | | | | Приказ Министерства |  |  |
|  |  | загрязнений и механических воздействий | | | | | | | | труда и социальной |  |  |
|  |  | Сапоги резиновые с защитным подноском | | | | | | | | защиты населения РФ от |  |  |
|  |  |  | | | | | |  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  | Перчатки с полимерным покрытием | | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | № 997н, п.163 |  |  |
|  |  | Зимой дополнительно: | | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных | | | | | | | | Приказ Министерства |  |  |
|  |  | загрязнений | и | механических | | | воздействий на | | |  |  |
|  |  | труда и социальной |  |  |
|  |  | утепляющей прокладке | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | защиты населения РФ от |  |  |
|  |  | Ботинки кожаные | | | утепленные | | | с | защитным |  |  |
|  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  | подноском |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | № 997н, Примечания |  |  |
|  |  | Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с | | | | | | | |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | утепляющими вкладышами | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Костюм | или | халат | | для защиты | | | от общих |  |  |  |
|  |  | производственных загрязнений | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Перчатки резиновые | | | |  |  |  |  | Приказ Министерства |  |  |
|  | Уборщик |  |  |  |  |  |  |  |  | труда и социальной |  |  |
|  | служебных |  |  |  |  |  |  |  |  | защиты населения РФ от |  |  |
|  | помещений |  |  |  |  |  |  |  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | № 997н, п.171 |  |  |
|  |  |  | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | Халат и брюки для защиты от общих | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | производственных | | | загрязнений | | и | механических | | Приказ Министерства |  |  |
|  | Кухонный | воздействий | |  |  |  |  |  |  | труда и социальной |  |  |
|  | Нарукавники из полимерных материалов | | | | | | | | защиты населения РФ от |  |  |
|  | рабочий |  |  |
|  | Перчатки резиновые или из полимерных | | | | | | | | 09.12.2014, |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | материалов |  |  |  |  |  |  |  | № 997н, п.60 |  |  |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | Костюм для защиты от общих производственных | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | загрязнений и механических воздействий | | | | | | | | Приказ Министерства |  |  |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | | | | | | | |  |  |
|  |  | труда и социальной |  |  |
|  |  | Нарукавники из полимерных материалов | | | | | | | |  |  |
|  | Повар | защиты населения РФ от |  |  |
|  | Нарукавники из полимерных материалов | | | | | | | |  |  |
|  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  | Перчатки | резиновые | | | или | из | полимерных | |  |  |
|  |  | № 997н, п.122 |  |  |
|  |  | материалов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | | | | | | | |  |  |  |
|  | Рабочий по | Костюм для защиты от общих производственных | | | | | | | | Приказ Министерства |  |  |
|  | комплексном | загрязнений и механических воздействий | | | | | | | | труда и социальной |  |  |
|  | у | Сапоги резиновые с защитным подноском | | | | | | | | защиты населения РФ от |  |  |
|  | обслуживан |  | | | | | |  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  | Перчатки с полимерным покрытием | | | | | |  |  |  |  |
|  | ию здания |  | | | |  |  |  |  | № 997н, п.135 |  |  |
|  | Перчатки резиновые | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Очки защитные | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Средство | индивидуальной | | | | защиты | | органов |  |  |  |
|  |  | дыхания фильтрующее | | | |  |  |  |  |  |  |  |

36

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Зимой дополнительно: |  |  |  |  |
|  |  | Костюм для защиты от общих производственных | | Приказ Министерства |  |  |
|  |  | загрязнений и механических | воздействий на |  |  |
|  |  | труда и социальной |  |  |
|  |  | утепляющей прокладке |  |  |  |
|  |  |  | защиты населения РФ от |  |  |
|  |  | Ботинки кожаные утепленные | с защитным |  |  |
|  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  | подноском |  |  |  |
|  |  |  | № 997н, Примечания |  |  |
|  |  | Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с | |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | утепляющими вкладышами |  |  |  |  |
|  |  | Халат хлопчатобумажный |  | Приказ Министерства |  |  |
|  | Гардеробщи |  |  | труда и социальной |  |  |
|  |  |  | защиты населения РФ от |  |  |
|  | к |  |  |  |  |
|  |  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | № 997н, Примечания |  |  |
|  |  | Халат черный |  | Приказ Министерства |  |  |
|  | Заведующий | Халат хлопчатобумажный |  | труда и социальной |  |  |
|  | Верхонки |  | защиты населения РФ от |  |  |
|  | хозяйством |  |  | 09.12.2014, |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | № 997н, Примечания |  |  |

***Приложение №2***

к Соглашению по охране труда

Нормы бесплатной выдачи смывающих, обезвреживающих средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Пункт |  |  |  |
| Наименование | типовых | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающ |  |
| профессии | обезвреживающ |  |
|  |  |  |
|  | норм |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | Жидкие моющие с |  |
| Повар | 7 | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | дозирующих устр |  |
|  |  |  | мыло твердое |  |
|  |  |  |  |  |
| Кухонный |  |  | Жидкие моющие с |  |
| 7 | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | дозирующих устр |  |
| рабочий |  |
|  |  | мыло твердое |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Уборщик |  | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Жидкие моющие с |  |
| служебных | 7 |  | дозирующих устр |  |
| помещений |  |  | мыло твердое |  |
|  |  |  |  |  |
| Рабочий по |  |  | Жидкие моющие с |  |
| комплексному | 7 | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | дозирующих устр |  |
| обслуживанию | мыло твердое |  |
|  |  |  |
| здания |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

37

***Приложение №3***

к Соглашению по охране труда

Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *№ п/п* | *Наименование профессии, должность* | *Количество дней* |
| 1 | Повар | 7 календарных дней |



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ***Приложение № 4*** |
|  |  | к Соглашению по охране труда |
|  | **Перечень профессий и должностей** | |
|  | **для прохождения периодических медицинских осмотров** | |
|  |  |  |
| *№* | *Наименование профессии, должность* | *Периодичность* |
| *п/п* |  |  |
| *1.* | Директор школы | 1 раз в год |
|  |  |  |

38

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Заместитель директора по учебно-воспитательной | 1 раз в год |
|  | работе |  |
|  |  |  |
| 3. | Заместитель директора по воспитательной работе | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 4. | Учитель | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 5. | Повар | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 6. | Педагог-библиотекарь | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 7. | Уборщик служебных помещений | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 8. | Сторож | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 9. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту | 1 раз в год |
|  | зданий |  |
|  |  |  |
| 10. | Старший вожатый | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 11. | Кухонный рабочий | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 12. | Гардеробщик | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 13. | Воспитатель | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 14. | Учитель-логопед | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 15. | Социальный педагог | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 16. | Заведующий хозяйством | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 17. | Лаборант | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 18. | Дворник | 1 раз в год |
|  |  |  |
| 19. | Педагог-психолог | 1 раз в год |
|  |  |  |

39

**Согласовано:** **Утверждаю:**

Председатель первичной профсоюзной Директор МБОУ Троицкой СОШ

организации МБОУ Троицкой СОШ Карасукского района

Новосибирской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Г. Леонова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.К. Ремхе

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

М.П.

Приложение № 4

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТРОИЦКАЯ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ



Положение об оплате труда работникам

1.Общие положения

Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников

образовательных учреждений, кроме педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 года № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования». Постановлением администрации Карасукского района № 6064 от 31.12.2013 г. «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений Карасукского района Новосибирской области».

Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда, работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Троицкой средней общеобразовательной школы Карасукского района Новосибирской области на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.2. Оптимальным соотношением 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, является 70% к 30%.

1.3. Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников, отработавших норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной ФЗ

1.5. Учреждение самостоятельно на основе утвержденной системы оплаты труда разрабатывает и утверждает положение о порядке установления и размерах компенсационных и стимулирующих

40

выплат в данном учреждении по согласованию сторон с профсоюзным комитетом и Советом школы МБОУ Троицкой СОШ

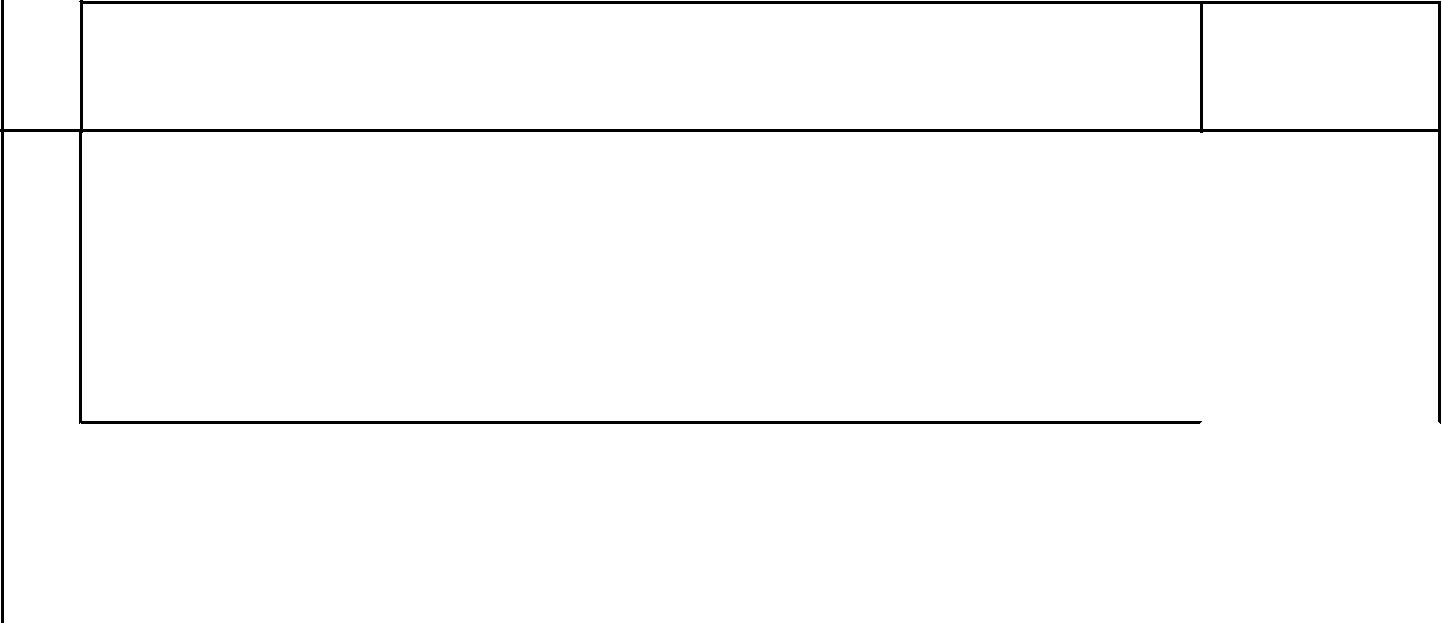
1.6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором с работодателем исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с настоящей системой оплаты труда.

1. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2.1.1.** Размеры должностных окладов руководителей: | Должностно |  |
| № |  |  |
| п/ | Наименование должности и требования к квалификации | й оклад, |  |
| п |  | 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 | 15 627,85 |
| II группа по оплате труда руководителей | 12 230,49 |
| III группа по оплате труда руководителей | 11 324,53 |
| IV группа по оплате труда руководителей | 10 569,56 |

**2.1.2.** Размеры должностных окладов заместителей руководителейустанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

**2.1.3.** Размеры окладов (ставок заработной платы) – учителей, устанавливаютсяработодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. № 341, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки неделю на ставку (18 час.), 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 образовательного часа должна обеспечить размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера должностного оклада установленного данным соглашением по должности «преподаватель» с высшим профессиональным образованием по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету либо

* высшим профессиональным образованием по направлению деятельности в образовательном учреждении и стажем педагогической работы свыше 20 лет.

**2.1.4.** ~~Размеры должностных окладов педагогических работников по~~~~профессионально квалификационным группам:~~

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № |  | Должностно |
| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | й оклад, |
|  |  | рублей |
| 1 | Старший вожатый |  |
|  | высшая квалификационная категория; | 9 189,81 |
|  | I квалификационная категория; | 8 510,35 |

41

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Должностно |
| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | | | | | | | |  | й оклад, |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | рублей |
|  | высшее профессиональное образование и стаж педагогической | | | | | | | | |  |
|  | работы свыше 10 лет; | | |  |  |  |  |  |  | 7 891,28 |
|  | высшее профессиональное образование и стаж педагогической | | | | | | | | |  |
|  | работы свыше 5 лет или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | стаж работы свыше 10 лет; | | | |  |  |  |  |  | 7 196,71 |
|  | высшее профессиональное образование и стаж педагогической | | | | | | | | |  |
|  | работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | стаж работы от 5 до 10 лет; | | | |  |  |  |  |  | 6 577,64 |
|  | высшее профессиональное образование без предъявления | | | | | | | | |  |
|  | требований |  | к стажу | работы или | | среднее | профессиональное | | |  |
|  | образование и стаж от 2 до 5 лет; | | | |  |  |  |  |  | 5 988,76 |
|  | среднее профессиональное образование без предъявления | | | | | | | | | 5 233,79 |
|  | требований к стажу работы. | | | |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Социальный педагог | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | высшая квалификационная категория; | | | | |  |  |  |  | 9 869,30 |
|  | I квалификационная категория; | | | |  |  |  |  |  | 9 189,81 |
|  | высшее профессиональное образование по направлениям | | | | | | | | |  |
|  | подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» | | | | | | | | |  |
|  | и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет; | | | | | |  |  |  | 8 510,35 |
|  | высшее профессиональное образование по направлениям | | | | | | | | |  |
|  | подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» | | | | | | | | |  |
|  | и стаж педагогической работы свыше 10 лет; | | | | | |  |  |  | 7 891,28 |
|  | 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; | | | | |  |  |  |  | 7 196,71 |
|  | 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; | | | | |  |  |  |  | 6 577,64 |
|  | 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; | | | | |  |  |  |  | 5 988,76 |
|  | Высшее | профессиональное | | | образование | | или | среднее | |  |
|  | профессиональное | | | образование | по | направлениям | | подготовки | |  |
|  | «Образование | | и педагогика», | | «Социальная | | педагогика» | | без |  |
|  | предъявления требований к стажу работы. | | | | | |  |  |  | 5 475,38 |
| 3 | Воспитатель |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | высшая квалификационная категория; | | | | |  |  |  |  | 9 869,30 |
|  | I квалификационная категория; | | | |  |  |  |  |  | 9 189,81 |
|  | высшее профессиональное образование по направлению подготовки | | | | | | | | | 8 510,35 |
|  | «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование и дополнительное профессиональное образование по | | | | | | | | |  |
|  | направлению | | подготовки «Образование и педагогика» и | | | | | | стаж |  |

42

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Должностно |
| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | | | | | | | | | | | | й оклад, |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | рублей |
|  | педагогической | |  | работы | свыше | | 20 | | лет, | 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; | | | | | |  |  |  |  |  |  | 7 891,28 |
|  | 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; | | | | | |  |  |  |  |  |  | 7 196,71 |
|  | 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; | | | |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 577,64 |
|  | 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; | | | | | |  |  |  |  |  |  | 5 988,76 |
|  | высшее | профессиональное | | | | образование | | | | или |  | среднее |  |
|  | профессиональное | | | образование | | | по | направлению | | | подготовки | |  |
|  | «Образование и педагогика» без предъявления требований к стаж | | | | | | | | | | | |  |
|  | 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. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 5 475,38 |
| 4 | Педагог - психолог | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | высшая квалификационная категория; | | | | | |  |  |  |  |  |  | 9 869,30 |
|  | I квалификационная категория; | | | | |  |  |  |  |  |  |  | 9 189,81 |
|  | высшее | профессиональное | | | | образование | | | | или |  | среднее | 7 891,28 |

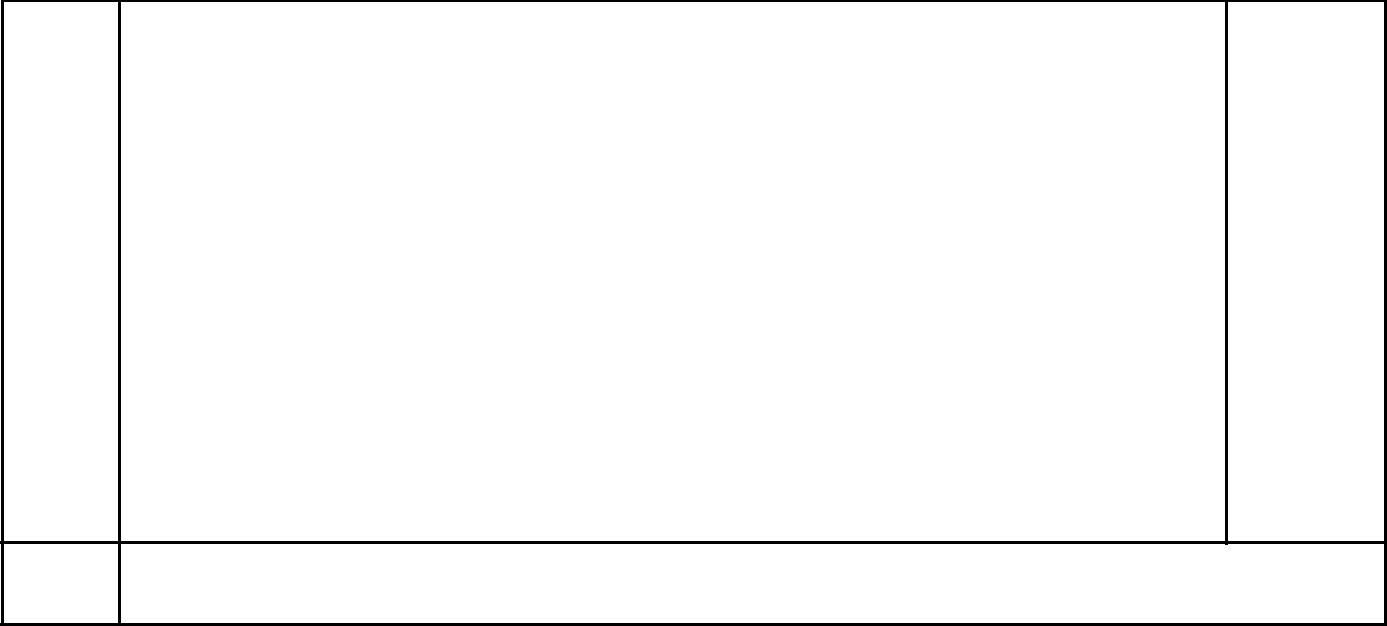
43

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Должностно |
| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | | | | | | | | | й оклад, |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | рублей |
|  | профессиональное образование по направлению подготовки | | | | | | | | |  |
|  | «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | дополнительное | | профессиональное | | | образование | | по направлению | |  |
|  | подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности | | | | | | | | |  |
|  | педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет; | | | | | | |  |  |  |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | или | среднее |  |
|  | профессиональное образование по направлению подготовки | | | | | | | | |  |
|  | «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | дополнительное | | профессиональное | | | образование | | по направлению | |  |
|  | подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности | | | | | | | | |  |
|  | педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет; | | | | | | |  |  | 7 196,71 |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | или | среднее |  |
|  | профессиональное образование по направлению подготовки | | | | | | | | |  |
|  | «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | дополнительное | | профессиональное | | | образование | | по направлению | |  |
|  | подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности | | | | | | | | |  |
|  | педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет; | | | | | | |  |  | 6 577,64 |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | или | среднее |  |
|  | профессиональное образование по направлению подготовки | | | | | | | | |  |
|  | «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование или среднее профессиональное образование и | | | | | | | | |  |
|  | дополнительное | | профессиональное | | | образование | | по направлению | |  |
|  | подготовки «Педагогика и психология» без предъявления | | | | | | | | |  |
|  | требований к стажу работы. | | |  |  |  |  |  |  | 5 988,76 |
| 5 | Педагог – библиотекарь | | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | высшая квалификационная категория; | | | | |  |  |  |  | 9 869,30 |
|  | I квалификационная категория; | | | |  |  |  |  |  | 9 189,81 |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | (библиотечное, | |  |
|  | педагогическое) | | и стаж | работы |  | в | должности | библиотекаря | |  |
|  | (библиографа) более 10 лет; | | |  |  |  |  |  |  | 7 891,28 |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | (библиотечное, | |  |
|  | педагогическое) | | и стаж | работы |  | в | должности | библиотекаря | |  |
|  | (библиографа) от 5 до 10 лет; | | | |  |  |  |  |  | 7 196,71 |
|  | высшее | профессиональное | | | образование | | | (библиотечное, | |  |
|  | педагогическое) | | и стаж | работы |  | в | должности | библиотекаря | |  |
|  | (библиографа) от 2 до 5 лет или среднее профессиональное | | | | | | | | |  |
|  | образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и | | | | | | | | |  |
|  | стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) от 5 до 10 | | | | | | | | |  |
|  | лет; |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 577,64 |
|  | 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; | | | | | | |  |  | 5 988,76 |
|  | среднее | профессиональное | | образование | | | (библиотечное, | | культуры |  |
|  | и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу | | | | | | | | |  |
|  | работы. |  |  |  |  |  |  |  |  | 5 233,79 |
| 6 | Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | | | | | | |  |  |  |

44

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  |  |  |  | Должностно |
| п/п | Наименование должности и требования к квалификации | | | | | й оклад, |
|  |  |  |  |  |  | рублей |
|  | высшая | квалификационная | категория | либо | высшее |  |
|  | профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико- | | | | |  |
|  | педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в | | | | |  |
|  | этих учреждениях); | |  |  |  | 9 869,30 |
|  | I квалификационная категория | | либо высшее | профессиональное | |  |
|  | образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической | | | | |  |
|  | консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях); | | | | | 9 189,81 |
|  | высшее дефектологическое образование и стаж педагогической | | | | |  |
|  | работы свыше 20 лет, либо высшее профессиональное образование в | | | | |  |
|  | области дефектологии и стаж работы в психолого-медико- | | | | |  |
|  | педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в | | | | |  |
|  | этих учреждениях); | |  |  |  | 8 510,35 |
|  | высшее профессиональное образование в области дефектологии и | | | | |  |
|  | стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико- | | | | |  |
|  | педагогической консультации более 10 лет; | | |  |  | 7 891,28 |
|  | высшее профессиональное образование в области дефектологии и | | | | |  |
|  | стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико- | | | | |  |
|  | педагогической консультации от 5 до 10 лет; | | |  |  | 7 196,71 |
|  | высшее профессиональное образование в области дефектологии и | | | | | 6 577,64 |
|  | стаж педагогической работы от 2 до 5 лет; | | |  |  |  |
|  | высшее профессиональное образование в области дефектологии без | | | | | 5 988,76 |
|  | предъявления требований к стажу работы. | | |  |  |  |

2.1.5. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала по профессионально квалификационным группам:



1. Кухонный рабочий II разряда - доставка полуфабрикатов и сырья в производственные цехи. Открывание бочек, ящиков, мешков с продуктами, вскрытие стеклянных и жестяных консервных банок с обеспечением сохранности в них продукции. Выгрузка продукции из тары. Внутрицеховая транспортировка сырья, полуфабрикатов,

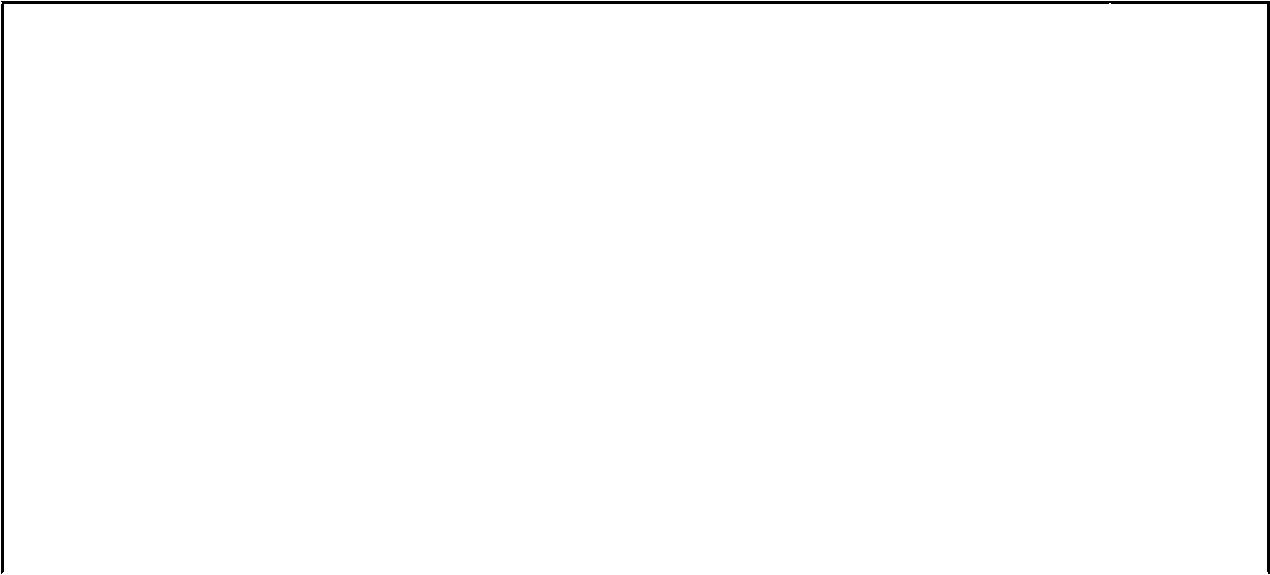
продуктов, посуды, инвентаря, тары. Заполнение котлов водой.

Доставка готовой продукции к раздаче или в экспедицию. Загрузка 3608,75 функциональной тары продукцией для внешней сети, погрузка её на транспорт. Включение электрических, газовых котлов, плит, шкафов, кипятильников. Установка подносов на транспортер при комплектации обедов. Установка на подносы столовых приборов, хлеба, тарелок с холодными закусками, стаканов с напитками, закрытие тарелок, кастрюль крышками. Сбор пищевых отходов.

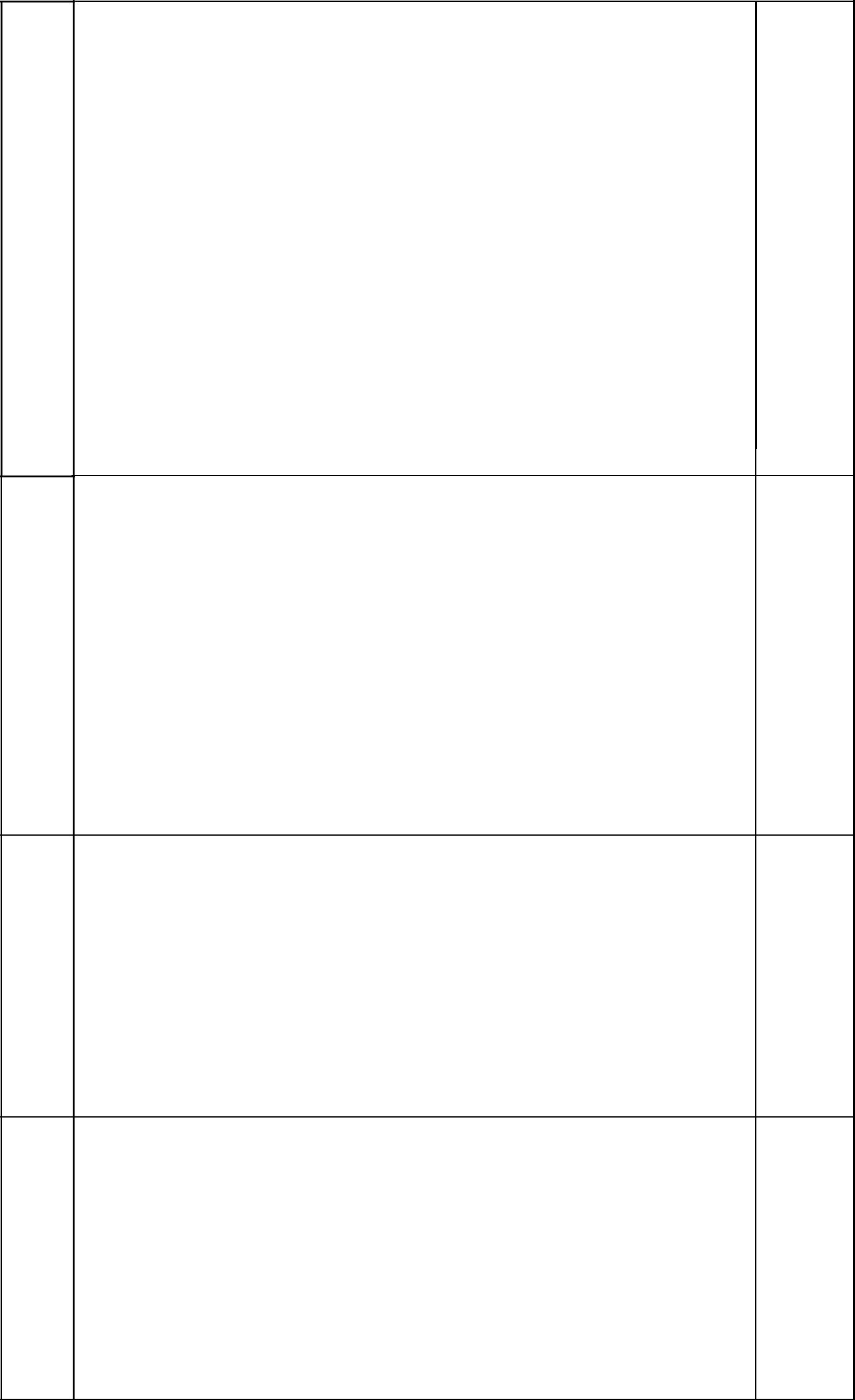
1. Повар:

45

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 4 разряда - 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 | 3971,14 |  |
|  | 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.; |  |  |
|  |  |  |  |
|  | 5 разряда - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих |  |  |
|  | сложной кулинарной обработки: рыбы заливной, заливного из | 4409,03 |  |
|  | 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; |  |  |
|  |  |  |  |
|  | 6 разряда - приготовление блюд и кулинарных изделий, требующих | 4892,20 |  |
|  | особо сложной кулинарной обработки: поросенка заливного или |  |  |
|  | фаршированного; паштета из печени; кнелей рыбных в желе; рыбы |  |  |
|  | заливной, фаршированной; мяса, субпродуктов, фрикаделек из |  |  |
|  | телятины заливных в вегетарианском желе; мясного сыра; бульонов с |  |  |
|  | профитролями, кнелями, мясными фрикадельками; ухи из различных |  |  |
|  | пород рыб; ботвиньи, окрошки овощной, мясной, с дичью;блюд из |  |  |
|  | рыбы, мяса, запеченных отдельными порциями в различных соусах; |  |  |
|  | мясного пюре, суфле, пудингов, рулетов, котлет натуральных или |  |  |
|  | фаршированных из кур или дичи; яично-масляных соусов, масляных |  |  |
|  | смесей, соуса-майонеза с различными вкусовыми и ароматическими |  |  |
|  | добавками; желированных кремов, муссов, самбуков, сладких соусов, |  |  |
|  | фруктов и ягод в сиропе, с взбитыми сливками на сахаре; воздушных |  |  |
|  | пирогов, суфле, десертного мороженого, парфе, горячих напитков и |  |  |
|  | др. Порционирование, оформление и раздача заказных и фирменных |  |  |
|  | блюд, блюд национальных и иностранных кухонь, изделий и готовых |  |  |
|  | блюд для выставок-продаж. |  |  |
|  |  |  |  |



46

3.

Уборщик служебных помещений

1 разряда - уборка холлов, вестибюлей, коридоров, лестничных клеток служебных и других помещений общественных и административных зданий. Удаление пыли с мебели, ковровых изделий, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений стен, полов, лестниц, окон. Влажное подметание и мытье лестничных площадок, маршей, мест перед загрузочными

клапанами мусоропровода, удаление пыли с потолка, влажная 3608,75 протирка стен, дверей, плафонов, подоконников, оконных решеток, перил, чердачных лестниц. Подметание и мытье площадки перед входом в подъезд. Мытье пола, влажная уборка стен, дверей, потолков, плафонов кабины лифта. Сбор и перемещение мусора в установленное место. Чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования. Получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала;

1. Сторож - проверка целостности охраняемого объекта (замков и других запорных устройств; наличия пломб, противопожарного инвентаря; исправности сигнализации, телефонов, освещения)

совместно с представителем администрации или сменяемым

сторожем. При выявлении неисправностей (взломанные двери, окна,

замки, отсутствие пломб и печатей и др.), не позволяющих принять

объект под охрану, докладывает об этом лицу, которому он подчинен, 3472,86

представителю администрации и дежурному по отделению милиции

* осуществляет охрану следов преступления до прибытия представителей милиции. При возникновении пожара на объекте поднимает тревогу, извещает пожарную команду и дежурного по отделению милиции, принимает меры по ликвидации пожара. Прием
* сдача дежурства, с соответствующей записью в журнале.
* Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

2 разряда – 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 3608,75 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.

* 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 | 3472,86 |
|  | жетона. Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной. |  |
|  | Оказание помощи инвалидам и престарелым посетителям при |  |
|  | раздевании и одевании. |  |
|  |  |  |
| 7 | Лаборант. Среднее профессиональное образование без предъявления | 3971,14 |
|  | требований к стажу работы или начальное профессиональное |  |

47

образование и стаж работы по специальности не мене 2 лет

* Заведующий хозяйством. Среднее профессиональное образование и

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или | 3865,45 |
| начальное профессиональное образование и стаж работы по |  |
| хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет |  |

* Дворник. Уборка улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению. Своевременная очистка от снега и льда тротуаров, мостовых и дорожек, посыпка их песком. Очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время. Рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды. Промывка уличных урн и периодическая очистка их от мусора.

Поливка водой дворов, мостовых и тротуаров. Наблюдение за

своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, общественных

туалетов и их санитарным состоянием, поддержание чистоты на

лестничных клетках и других местах общего пользования вне

квартир; за исправностью и сохранностью всего наружного домового 3472,86

оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных

труб, урн, вывесок и т.д.), за сохранностью зеленых насаждений и их

ограждений; за сохранностью погребов, сараев, складов, а в

отсутствие жильцов и их квартир. Вывешивание флагов на фасадах

домов, а также снятие и хранение их. Своевременное зажигание и

тушение фонарей на обслуживаемой территории. Контроль за

выездом и въездом жильцов. Сообщение о нарушениях

управляющему домом, участковому инспектору или в отделение

милиции. Участие в обходах территорий домовладения, проводимых

милицией. Оказание помощи лицам, пострадавшим от несчастных

случаев, престарелым, больным, детям и т.д.

.

***Приложение № 5***

***к коллективному договору***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера работникам**

**1**. **Общие положения**

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Троицкая СОШ в зависимости от результатов труда, повышения качества

48

работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2 Настоящее положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.3 Настоящее положение принимается на 3 года. Изменения и дополнения к положению принимаются в новой редакции Положения решением общего собрания работников МБОУ Троицкая СОШ, согласуются с Профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора.

1.4 Система выплат работникам школы включает в себя длительные (постоянные или на определенный период) доплаты и надбавки, единовременные поощрительные выплаты (премии). 1.5.В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью или изменением в законодательстве.

**2. Цели и задачи установления выплат работникам**

2.1 Целью установления надбавок, доплат, премий работников учреждения является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2.Установление надбавок и доплат работникам решает следующие задачи:

* стремление к освоению передовых технологий профессиональной деятельности;
* совершенствование кадрового потенциала;
* повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
* стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.
  + 1. **Виды финансовой поддержки**

Распределение денежных средств осуществляется следующим образом:

3.1.Длительные (постоянные или на определенный период) доплаты к окладу (за выполнение работы не входящей в основные должностные обязанности, компенсационные выплаты) (Приложение 1)

3.2.Единовременное денежное вознаграждение - выдается работнику за конкретные достижения

* соответствии с разработанными критериями (Приложение 2.)
  1. **Условия для назначения выплат работникам:**

4.1 Отсутствие случаев травматизма отсутствие на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога;

4.2 строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;

4.3 своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы.

**5. Порядок, сроки и размер выплат:**

5.1 премирование работников учреждения производится по итогам работы за период ( месяц, четверть и др.) при наличии оснований;

5.2 премии могут носить разовый или периодический характер;

5.3 размер стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения осуществляется по критериям (баллы).

5.4 дополнительные единовременные выплаты (премии) работникам школы выплачиваются после издания приказа директором школы;

5.5 предложение о размере единовременных выплат (премий) работникам учреждения вносит директор на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат;

5.6 комиссия по распределению стимулирующих выплат представляет директору школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы;

5.7 окончательное решение принимает директор школы, который издаёт приказ о размере стимулирующих выплат работникам школы. Данное решение доводится до сведения всех работников школы;

49

5.8 размер стимулирующих выплат конкретному работнику может быть снижен или их выплата прекращена:

* при ухудшении показателей его работы;
* нарушение работником трудовой дисциплины;
  1. **Организация деятельности комиссии по распределению**

**стимулирующих выплат**

6.1 комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия) является общественным органом;

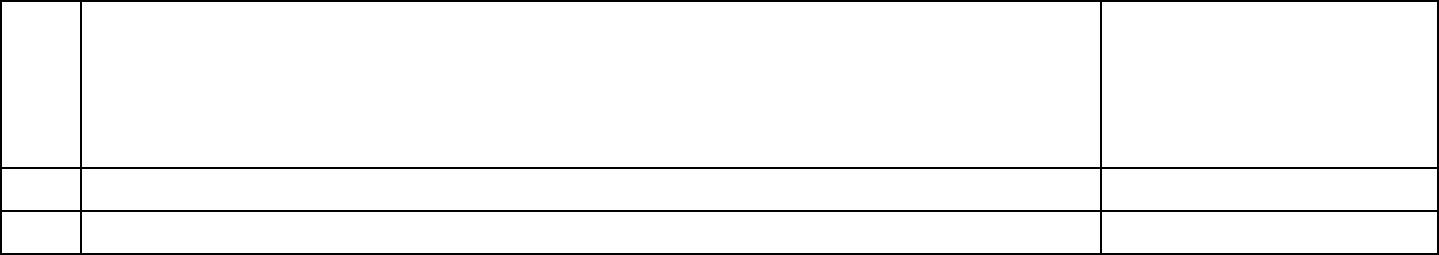
6.2 комиссия создаётся в составе не менее 3 человек из сотрудников школы;

|  |  |
| --- | --- |
| 6.3 в состав комиссии входят: заместитель директора за УВР, председатель ПК, представители | |
| Общего собрания учреждения; | |
| 6.4 | комиссия руководствуется в своей деятельности действующими локальными актами; |
| 6.5 | заседание комиссии проводится не реже одного раза в четверть. Заседание комиссии |
| считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии; | |
| 6.6 | решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается |
| принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов | |
| председатель комиссии имеет право решающего голоса; | |
| 6.7 | комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников школы, либо проводить |
| собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию. | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Приложение 1** | |  |
| 1.1. | **Компенсационные выплаты** | | |  |
|  |  |  |  |
| *№* | *Перечень оснований для установления компенсационных* | *Размеры доплат %* |  |  |
| *п/* | *выплат* | *от оклада* |  |  |
| *п* |  |  |  |  |
| 1 | **За работу в сельской местности, за фактически** | 25% |  |  |
|  | **отработанное время(выполненный объем работы) из** |  |  |  |
|  | **расчета оплаты по должностному окладу;** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2 | **за квалификационную категорию:** |  |  |  |
|  | высшая квалификационная категория | 0,16 |  |  |
|  | I квалификационная категория | 0,08 |  |  |
| 3 | **за сложность обучения предмету** |  |  |  |
|  | Русский язык, литература, родной язык, родная литература, | 0,08% |  |  |
|  | математика, иностранный язык, информатика и ИКТ, основы |  |  |  |
|  | проектной деятельности, эл.курс «Элементарная алгебра в |  |  |  |
|  | ЕГЭ», эл.курс "Основы лит.редактирования", эл. курс « |  |  |  |
|  | Комплексный анализ текста», чтение и развитие речи, письмо и |  |  |  |
|  | развитие речи |  |  |  |
|  | Биология, физика, география, окружающий мир, история, | 0,04% |  |  |
|  | обществознание, МХК, история Сибири, химия, астрономия, |  |  |  |
|  | эл.курс «Готовимся к ЕГЭ по обществознанию», эл.курс |  |  |  |
|  | "Методы решения физических задач», Я и мой мир, ОРКиСЭ, |  |  |  |
|  | ОДНК НР, эл.курс «Готовимся к ЕГЭ по географии». |  |  |  |
| 4 | **за проверку письменных работ в соотношении с** |  |  |  |
|  | **количеством учебных часов и наполняемости классов** |  |  |  |
|  | Русский язык, литература, родной язык, родная литература, | 10 % |  |  |
|  | математика, иностранный язык, информатика и ИКТ, основы |  |  |  |
|  | проектной деятельности, эл.курс «Элементарная алгебра в |  |  |  |
|  | ЕГЭ», эл.курс "Основы лит.редактирования", эл. курс « |  |  |  |
|  | Комплексный анализ текста», чтение и развитие речи, письмо и |  |  |  |
|  | развитие речи |  |  |  |
|  | Биология, физика, география, окружающий мир, история, | 5% |  |  |

50

|  |  |
| --- | --- |
| обществознание, МХК, история Сибири, химия, астрономия, |  |
| эл.курс «Готовимся к ЕГЭ по обществознанию», эл.курс |  |
| "Методы решения физических задач», Я и мой мир, ОРКиСЭ, |  |
| ОДНК НР, эл.курс «Готовимся к ЕГЭ по географии». |  |
| Искусство | 2 % |
| 5 **за работу по адаптированной программе** | 20% |

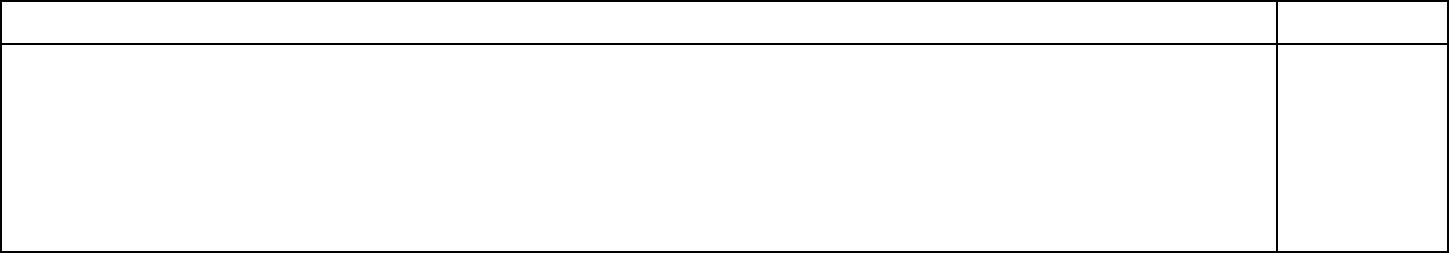


|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6 | За отраслевые награды | 800 рублей, |
|  |  | постоянно |
| 7 | Выполнение обязанностей ответственного по ОТ | 15% |
| 8 | Руководителю ППк | 200,00 рублей |
| 9 | Руководителю МО НФГОС | 400,00 рублей |
| 10 | Ответственный по ПДД, БДД | 1000,00 рублей |
| 11 | Заведующий музеем | 1000,00 рублей |
| 12 | Ответственный за электрохозяйство | 500,00 рублей |
| 13 | Военно-патриотическая работа, работа с военнообязанными | 600,00 рублей |
| 14 | Организация конкурсов и олимпиад в ОУ | 600,00 рублей |
| 15 | Делопроизводство | 1 000,00 рублей |
| 16 | Ведение и информационное обслуживание сайта школы | 1000,00 рублей |
| 17 | Электронная школа | 1000,00 рублей |
| 18 | Электронная почта | 500,00 рублей |
| 19 | Ведение протоколов | 300,00 рублей |
| 20 | Председателю профсоюзного комитета | 20%, |
| 21 | Наставник молодых педагогов | 10% |
| 22 | Одаренные дети | 300,00 рублей |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2.2. Разовые выплаты** | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  | |  |
| 1 | За проведение консультаций к экзаменам (по журналу) |  | Стоимость часа х кол- | |  |
|  |  |  |  | во уроков | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Технический персонал | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Уборщик служебных помещений: | | |  |  |  |
|  | Выполнение дополнительных обязательств, не предусмотренных | | |  | до 50% |  |
|  | установленными характеристиками работ | | |  |  |  |
|  | Качественное выполнение заданий в соответствии с установленными | | |  | до 50% |  |
|  | характеристиками работ | | |  |  |  |
|  | Уборка санузла | | |  | 3% |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | |  |  |  |
|  | Выполнение дополнительных обязательств, не предусмотренных | | |  | до 50% |  |
|  | установленными характеристиками работ | | |  |  |  |
|  | Качественное выполнение заданий в соответствии с установленными | | |  |  |  |

51

характеристиками работ



Работники кухни

Выполнение дополнительных обязательств, не предусмотренных установленными характеристиками работ

Качественное выполнение заданий в соответствии с установленными до 50% характеристиками работ

**Приложение 2**

**Единовременное денежное вознаграждение**

**Показатели эффективности деятельности учителей**



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии |  |  | Направление | |  | Диапазон | Мак |  |
| п/ |  |  |  |  |  |  |  | сима |  |
| п |  |  |  |  |  |  |  | льн |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | ый |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | балл |  |
| 1 | Позитивная | Средний балл по итогам полугодия (все классы, | | | | | Ниже | 0 |  |
|  | динамика | в которых учитель ведет уроки) в сравнении с тем | | | | | Равен | 1 |  |
|  | учебных | же показателем предыдущего периода | | | | |  |  |  |
|  | Выше | 2 |  |
|  | достижений |  | | | | |  |  |  |
|  | Результаты ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со средним | | | | | Ниже | 0 |  |
|  |  | баллом по региону (район, область) | | | |  | Равен | 1 |  |
|  |  |  |  |  |  |  | Выше | 2 |  |
|  |  | Индивидуальная работа с обучающимися с | | | | | от 0 до 2 | 2 |  |
|  |  | низким уровнем мотивации | | |  |  |  |  |  |
| **Количество баллов по критерию:** | | | |  |  |  | от 0 до 8 | 8 |  |
| 2 | Позитивные | Наличие призовых мест школьного уровня на | | | | | от 1 до 2 | 2 |  |
|  | результаты | предметных олимпиадах: | | |  |  | за каждого |  |  |
|  | внеурочной |  |  |  |  |  | обучающег |  |  |
|  | деятельност |  |  |  |  |  | ося |  |  |
|  | и | Наличие призовых мест на предметных | | | | | от 1 до 3 | 3 |  |
|  | обучающихс | олимпиадах муниципального уровня | | | | | за каждого |  |  |
|  | я по |  |  |  |  |  | обучающег |  |  |
|  | преподаваем |  |  |  |  |  | ося |  |  |
|  | ым |  | | | | |  |  |  |
|  | Наличие призовых мест на предметных | | | | | от 1 до 5 | 5 |  |
|  | предметам | олимпиадах регионального уровня | | | |  | за каждого |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | обучающег |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | ося |  |  |
|  |  | Наличие призовых мест обучающихся на научно- | | | | | 1-5 | 5 |  |
|  |  | практических | | конференциях, | | конкурсах, |  |  |  |
|  |  | соревнованиях муниципального уровня | | | | |  |  |  |
|  |  | Наличие призовых мест на научно-практических | | | | | 1-8 | 8 |  |
|  |  | конференциях, | | конкурсах, |  | соревнованиях |  |  |  |
|  |  | областного уровня | | |  |  |  |  |  |
|  |  | Работа | и | ведение | индивидуального | | 1-4 | 4 |  |
|  |  | образовательного | | маршрута | для | обучающихся |  |  |  |
|  |  | (при предоставлении данных) | | |  |  |  |  |  |
|  |  | Работа учителя с одаренными детьми, подготовка | | | | | 1-5 | 5 |  |
|  |  | к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям (при | | | | |  |  |  |
|  |  | предоставлении данных) | | |  |  |  |  |  |
| **Количество баллов по критерию:** | | | |  |  |  | 0-32 | 32 |  |
| 3 |  | Реализация ФГОС | |  |  |  | 0-3 | 3 |  |

52

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Участие в | Работа с информационными ресурсами | | | | | | 0-3 | 3 |  |
|  | инновацион |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ной |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | деятельност |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Количество баллов по критерию:** | | | |  |  |  |  | 0-6 | 6 |  |
| 4 |  | Состояние материально-технического оснащения | | | | | | от 0 до 2 | 2 |  |
|  |  | кабинета |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Количество баллов по критерию:** | | | |  |  |  |  | от 0 до 2 | 2 |  |
| 5 | Обогащение | Участие учителя в профессиональных конкурсах: | | | | | |  |  |  |
|  | и |  |  |  |  | Школьного уровня | | 0-1 | 1 |  |
|  | распростран |  |  |  | Муниципального уровня | | | 0-5 | 5 |  |
|  | ение |  |  |  | Регионального уровня | | | 0-8 | 8 |  |
|  | собственног |  |  |  | Федерального уровня | | | 0-10 | 10 |  |
|  | о | Наличие призовых мест в профессиональных | | | | | |  |  |  |
|  | педагогичес | конкурсах: | |  |  |  |  |  |  |  |
|  | кого опыта |  |  |  |  | Школьного уровня | | 0-2 | 2 |  |
|  |  |  |  |  | Муниципального уровня | | | 0-8 | 8 |  |
|  |  |  |  |  | Регионального уровня | | | 0-10 | 10 |  |
|  |  |  |  |  | Федерального уровня | | | 0-15 | 15 |  |
|  |  | Учителем подготовлены и проведены | | | | | |  |  |  |
|  |  | выступления на педсовете, семинаре, | | | | | |  |  |  |
|  |  | конференции | |  |  | Школьного уровня | | 0-2 | 2 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Муниципального уровня | | | 0-5 | 5 |  |
|  |  | Учителем подготовлены и проведены открытые | | | | | |  |  |  |
|  |  | уроки, внеклассные мероприятия для | | | | | |  |  |  |
|  |  | профессиональной и непрофессиональной | | | | | |  |  |  |
|  |  | аудитории: | |  |  | Школьного уровня | | 0-4 | 4 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Муниципального уровня | | | 0-6 | 6 |  |
|  |  | Наличие собственных публикаций: | | | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | В периодической печати и пр. | | | | 0-3 | 3 |  |
|  |  |  |  |  | В сборнике работ и пр. | | | 0-5 | 5 |  |
|  |  | Работа учителя по самообразованию: | | | | | | 1-8 | 8 |  |
|  |  | прохождение курсов | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Ведение собственной страницы, сайта, блога | | | | | | до 5 | 5 |  |
|  |  | Наставничество | |  |  |  |  | до 3 | 3 |  |
| **Количество баллов по критерию** | | | |  |  |  |  | 0-100 | 100 |  |
| 6 | Качественно | Качественное ведение | | | школьной | | документации | 0-2 | 2 |  |
|  | е ведение | (дневники, журналы, личные дела обучающихся и | | | | | |  |  |  |
|  | школьной | пр.) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | документаци | Своевременная | | сдача | отчетной | | документации | 0-2 | 2 |  |
|  | и | (анализ | работ | обучающихся, | | мониторинговых | |  |  |  |
|  |  | исследований, справки, отчеты и т.д.) | | | | | |  |  |  |
|  |  | Качественное ведение электронного журнала | | | | | | 0-5 | 5 |  |
| **Количество баллов по критерию** | | | |  |  |  |  | До 9 | 9 |  |
| 7 | Наличие официальных | | жалоб участников | | | образовательного | | Минус 5 | Мин |  |
|  | процесса |  |  |  |  |  |  |  | ус 5 |  |
| 8 | Оценка личного дежурства по школе | | | |  |  |  | До 3 | 3 |  |
| 9 | Превышение объема выполняемой работы | | | | |  |  |  |  |  |
|  | 3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий | | | | | | | 1-5 | 5 |  |
|  | 3.2. Общественная активность | | |  |  |  |  | 1-5 | 5 |  |
|  | 3.3 Работа, не входящая в круг должностных обязанностей | | | | | | | 1-5 | 1-5 |  |

53

**Показатели эффективности деятельности классных руководителей**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** |  |  |  |  | **Критерии** | |  |  |  | **Диа** | **Максим** |  |
| **п/** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **пазон** | **аль** |  |
| **п** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **ный** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **балл** |  |
| 1 | Создание и развитие воспитательной системы класса | | | | | | | | | 0-1 | 1 |  |
| 2 | Системная работа по предупреждению отсева, | | | | | | | | профилактике | 0-3 | 3 |  |
|  | безнадзорности, употребления ПАВ и т.д., ведущая к позитивной | | | | | | | | |  |  |  |
|  | динамике |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Наличие действующего органа ученического самоуправления | | | | | | | | | 0-1 | 1 |  |
| 4 | Процент | обучающихся | | | класса, | | закончивших | | Ниже | 0 | 0 |  |
|  | четверть (полугодие) на «4» и «5», в сравнении с | | | | | | | | Равен | 1 | 1 |  |
|  | теми же показателями предыдущего года | | | | | | |  |  |  |  |  |
|  |  | Выше | 2 | 2 |  |
| 5 | Процент | обучающихся | | | класса, | | закончивших | | Ниже | 0 | 0 |  |
|  | четверть (полугодие) с одной «3», в сравнении с | | | | | | | | Равен | 1 | 1 |  |
|  | тем же показателем предыдущего года | | | | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | Выше | 2 | 2 |  |
| 6 | Коллективные и | | индивидуальные | | | | достижения | | Ниже | 2 | 2 |  |
|  | обучающихся в социально значимых проектах, | | | | | | | | Равен | 5 | 5 |  |
|  | акциях, конкурсах и т.д., подготовленных классным | | | | | | | |  |  |  |  |
|  | Выше | 8 | 8 |  |
|  | руководителем | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Занятость обучающихся в системе дополнительного образования | | | | | | | | | 2 | 2 |  |
|  | 100 % |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Участие классного руководителя в профессиональных конкурсах | | | | | | | | | 5 | 5 |  |
| 9 | Наличие призовых мест на профессиональных конкурсах | | | | | | | | | 10 | 10 |  |
| 10 | Классным | руководителем | | | | подготовлены | | и | Школьного | 2 | 2 |  |
|  | проведены выступления на педсоветах и | | | | | | | | уровня |  |  |  |
|  | конференциях | |  |  |  |  |  |  | Муниципаль | 5 | 5 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | ного уровня |  |  |  |
| 11 | Классным | руководителем | | |  | проведены открытые | | | Школьного | 4 | 4 |  |
|  | внеклассные мероприятия для профессиональной и | | | | | | | | уровня |  |  |  |
|  | непрофессиональной аудитории | | | | | |  |  | Муниципаль | 6 | 6 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | ного уровня |  |  |  |
| 12 | Наличие | собственных | | |  | публикаций | | по | В | 3 | 3 |  |
|  | воспитательной | | и | психолого-педагогической | | | | | периодическ |  |  |  |
|  | проблеме |  |  |  |  |  |  |  | ой печати |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | В сборнике | 5 | 5 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | работ |  |  |  |
| 13 | Отсутствие в классе конфликтов, наносящих вред здоровью | | | | | | | | | 1 | 1 |  |
| 14 | Наличие травматизма | | |  |  |  |  |  |  | Мину | Минус 3 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | с 3 | бала за |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | бала | каждый |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | за | случай |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | кажд |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ый |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | случа |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | й |  |  |
| 15 | Организация горячего питания учащегося | | | | | | |  |  | 3 | 3 |  |
| 16 | Формирование культуры здоровьезбережения (участие в | | | | | | | | | 2 | 2 |  |
|  | оздоровительных мероприятиях) | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Наличие официальных жалоб участников образовательного | | | | | | | | | Мину | Минус 5 |  |
|  | процесса |  |  |  |  |  |  |  |  | с 5 | балов за |  |

54

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | балов | каждый |
|  |  | за |  |
|  |  | кажд |  |
|  |  | ый |  |
| 18 | Работа учителя по представлению материала о жизни класса на | 2 | 2 |
|  | школьный сайт |  |  |
| 19 | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет | до 5 | 5 |
|  | и имидж школы |  |  |
| 20 | Активность обучающихся в жизни и решении проблем класса и | до 2 | 2 |
|  | школы |  |  |
| 21 | Работа классного руководителя по самообразованию: | 1 | 1 |
|  | прохождение курсов повышения квалификации |  |  |
| **Максимальный балл** | |  | 83 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Критерии оценки результативности труда** |  |
|  | **старшего вожатого** |  |
| 1. | Умелая организация самоуправления школьников | 1-5 |
| 2. | Высокий уровень проведения общешкольных мероприятий | 1-5 |
| 3. | Внедрение разнообразных инноваций в воспитательный процесс | 1-5 |



1. Участие детской организации в районных, областных конкурсах и мероприятиях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | На муниципальном уровне: | участник; призер; победитель | 1-5 |
|  | На региональном уровне: | участник; призер; | 1-9 |
|  | победитель |  |  |

**Критерии оценки результативности труда социального педагога, учителя-логопеда, педагога-психолога**



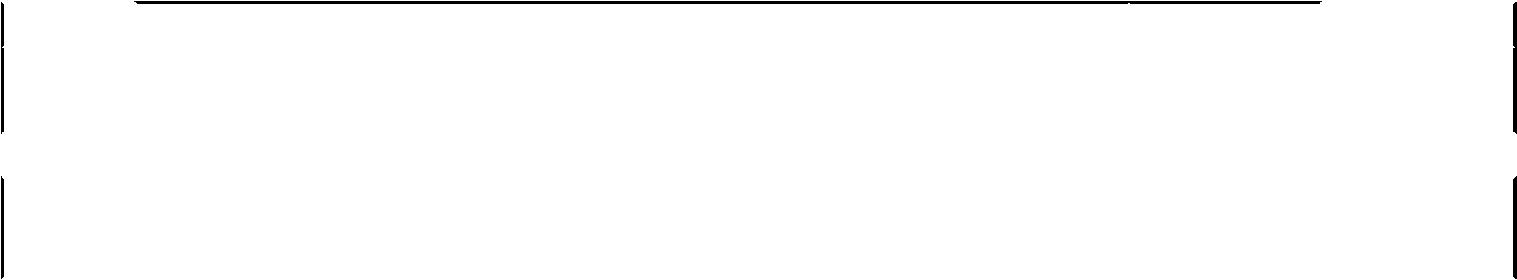
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | баллы |  |

55

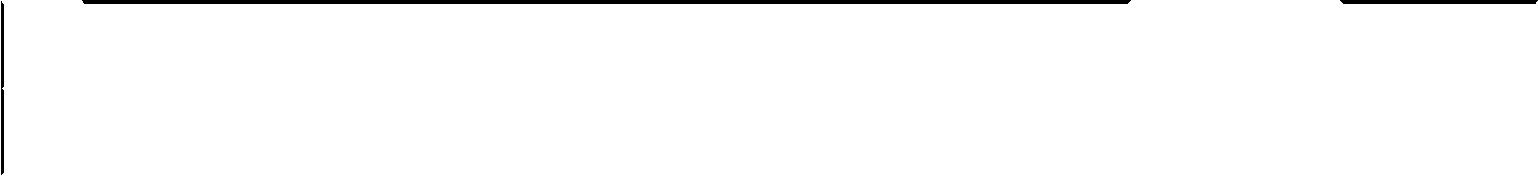
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п |  |  |  |
| 1. | Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие | 1-2 | 1 раз в год |
|  | семинары). |  |  |
| 2. | Распространение опыта работы | 1-2 | 1 раз в год |
|  | На муниципальном уровне |  |  |
|  | На региональном уровне |  |  |
| 3. | Своевременная сдача отчетов, документации | 2 | 1 раз в год |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, | 2 | 1 раз в год |
|  | родительской общественности |  |  |
|  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Критерии оценки результативности труда работников столовой** | | | |  |
|  |  | Критерии |  | баллы |  |  |
|  | № п/п |  |  |  |
|  | 1. | Содержание кухни в образцовом состоянии в соответствии с |  | 1-3 | 1 раз в год |  |
|  |  | нормами СанПиН |  |  |  |  |
|  | 2. | Проведение генеральных уборок |  | 1 | 1 раз в год |  |
| 3. | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, |  | 2 | 1 раз в год |  |
|  |  | родительской общественности |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4. | Положительные отзывы учащихся и педагогов |  | 2 | 1 раз в год |  |
|  |  |  |  |  |  |  |



**Критерии оценки результативности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | № | Критерии |  | баллы |  |
|  | п/п |  |  |  |  |
|  | 1. | Обеспечение бесперебойной работы системы водоснабжения, | 1-3 | | 1 раз в год |
|  |  | канализации. |  |  |  |
|  | 2. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих | 5 | | 1 раз в год |
|  |  | органах |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 3. | Оперативность выполнения заявок по устранению технических | 1-3 | | 1 раз в год |
|  |  | неполадок. |  |  |  |
|  | 5. | Ведение работы по облагораживанию территории | 1-5 | | 1 раз в год |
|  | 6. | Активное участие в общественных мероприятиях учреждения | 1-5 | | 1 раз в год |
|  |  | (субботники, ремонт и т.д.) |  |  |  |
|  | 7. | Активное участие в жизни школы (подготовка помещений к | 1-5 | | 1 раз в год |
|  |  | праздникам) |  |  |  |
|  |  | **Критерии оценки результативности труда сторожа** | | |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | № | Критерии |  | баллы |  |
|  | п/п |  |  |  |  |
| 1. | | Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, |  | 1-2 | 1 раз в год |
|  |  | битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских |  |  |  |
|  |  | действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение |  |  |  |
|  |  | администрации |  |  |  |
|  | 2. | В начале и конце смены - обход здания изнутри и снаружи с |  | 1-2 | 1 раз в год |
|  |  | обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и |  |  |  |



56

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | информированием сдающего/принимающего смену работника . | |  |  |  |  |
| 3. | | Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого | | 1-2 | 1 раз в год | |  |
|  |  | распоряжения директора лицея); своевременное выявление неисправности | |  |  |  |  |
|  |  | или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и | |  |  |  |  |
|  |  | водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным | |  |  |  |  |
|  |  | сообщением директору и вызовом соответствующих служб. | |  |  |  |  |
| 4. | | В летнее время: помощь рабочему по комплексному обслуживанию | | 1-3 | 1 раз в год | |  |
|  |  | здания в покосе травы и уборке территории, полив цветов и | |  |  |  |  |
|  |  | насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания. | |  |  |  |  |
| 5. | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников. | | 2 | 1 раз в год | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | **Критерии оценки результативности труда гардеробщика** | |  |  |  |
|  | № |  |  | баллы |  |  |  |
|  |  | Критерии |  |  |  |
|  | п/п |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. |  | Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение. | 1-2 | 1 раз в год |  |  |
|  | 2. |  | Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, | 1-2 | 1 раз в год |  |  |
|  |  |  | и принятие мер к их обнаружению |  |  |  |  |
|  | 3. |  | Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев | 2 | 1 раз в год |  |  |
|  |  |  | отсутствия на рабочем месте) |  |  |  |  |
|  | 4. |  | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, | 2 | 1 раз в год |  |  |
|  |  |  | родительской общественности |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наличие замечаний по нарушению трудовой дисциплины и** | Лишение на 3 месяца | |  |
| **правил внутреннего трудового распорядка работников всех** | выплат из | |  |
| **категорий** | стимулирующего | |  |
|  | фонда |  |  |
|  | ***Приложение № 6*** | | |



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Положение**

**о ежегодных основных отпусках работников**

Основание: статья 334 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

57

1. Настоящее приложение предусматривает продолжительность ежегодного основного отпуска работников МБОУ Троицкой СОШ и порядок исчисления средней заработной платы для расчета отпускных.

1. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

- директор;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе; -заместитель директора по воспитательной работе;

– учитель–логопед;

– учитель;

- педагог-библиотекарь; - старший вожатый; -социальный педагог; - педагог-психолог; - воспитатель.

1. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней для следующих работников:

– заведующий хозяйством;

– сторож;

– уборщик служебных помещений;

– гардеробщик;

– рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

– кухонный рабочий; - лаборант; - повар; - дворник.

***Приложение № 7***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, обучающимся в высших и средне-специальных учебных заведениях и по уходу за ребенком**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *№* | *Категория работников* | *Продолжительн* | *Основание* |
| *п/п* |  | *ость* |  |
|  |  | *дополнительног* |  |
|  |  | *о оплачиваемого* |  |
|  |  | *отпуска (дней)* |  |

58

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Работникам, обучающимся в |  |  |
|  | образовательных учреждениях среднего |  |  |
|  | профессионального образования: |  |  |
|  | - сдача экзаменов за 1 и 2 курс; |  |  |
|  | - сдача экзаменов за 3 и 4; | 30 |  |
|  | - защита выпускной квалификационной | 40 | Ст.174 ТК РФ |
|  | работы и сдача госэкзаменов; |  |  |
|  | - сдача итоговых госэкзаменов. | 60 |  |
|  |  |  |  |
| 2. | Работникам, обучающимся в |  |  |
|  | образовательных учреждениях |  |  |
|  | профессионального высшего образования: |  |  |
|  | - сдача экзаменов на 1 и 2 курсе; | 40 |  |
|  | - сдача экзаменов на 3 и последующем |  |  |
|  | курсе; | 50 | Ст. 173 ТК РФ |
|  | - при освоении программ высшего |  |  |
|  | профессионального образования в | 50 |  |
|  | сокращенные сроки на 2 курсе; |  |  |
|  | - подготовка и защита выпускной | 120 |  |
|  | квалификационной работы, и сдача |  |  |
|  | итоговых гос. экзаменов; |  |  |
|  | - сдача итоговых гос. экзаменов. | 30 |  |
|  |  |  |  |
| 3. | Отпуск по беременности и родам |  | Ст.255 ТК РФ |
|  |  |  |  |
| 4. | Отпуск по уходу за ребенком | До исполнения | Ст.256 ТК РФ |
|  |  | 3-х лет ребенку |  |

***Приложение № 8***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Положение**



* + **порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательного учреждения.
2. Педагогические работники, муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с пунктом 7 статьи 11 Закона Новосибирской области от 16.07.2005 № 308 -03 «О регулировании отношений в сфере образования на территории Новосибирской области» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые
3. лет непрерывной преподавательской работы.

3.В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных (Российской Федерации и областных),

59

муниципальных, образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

1. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы, устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых

преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

1. Стаж преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской

работы, по истечении срока трудового договора лиц, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления

сокращением штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или

приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трех месяцев; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с ликвидацией

образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил, трех месяцев - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы,

по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе; - при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего и среднего

педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев; - при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по

специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы

в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

60

* при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе, с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразиться на деятельности образовательного учреждения..

1. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств образовательного учреждения и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.
2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

10.За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переноситься на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переноситься, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

***Приложение №9***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников – членов профессионального союза по следующим основаниям:

– пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

– пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

61

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

– штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

– проект нового штатного расписания;

– копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

– доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности

* данной организации в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;

– доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ;

– копию уведомления органов службы занятости.

Согласно части 2 статьи 73 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

* + случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие
* предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд.

Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только

* предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
  + случае, если на увольнение работника – не освобожденного председателя Профсоюзного комитета или его заместителей – дано согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в части 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников.

62

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

***Приложение №10***

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОИЦКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА КАРАСУКСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**



**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов**

Работодатель в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта.

* + соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт

* предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если

63

выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана

* течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Приложение №11

**Согласовано:** **Утверждаю:**

Председатель первичной профсоюзной Директор МБОУ Троицкая СОШ

организации МБОУ Троицкая СОШ Карасукского района

Новосибирской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Г. Леонова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.К.Ремхе

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

* **комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Троицкой средней общеобразовательной школы Карасукского района Новосибирской области**

Принято на Собрании работников Учреждения МБОУ Троицкая СОШ Карасукского района Новосибирской области 24 августа 2018 г.

64

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МБОУ Троицкой СОШ и трудовым коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Троицкой средней общеобразовательной школой Карасукского района Новосибирской области для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) – далее Работником, и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса РФ

* Законом СССР от 11 марта 1991г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», действующим в части, не противоречащей Трудовому Кодексу РФ.

**2. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБОУ Троицкой СОШ Карасукского района Новосибирской области.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

– о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);

– об изменении существенных условий трудового договора;

– об оплате сверхурочных работ;

– о применении дисциплинарных взысканий;

– о выплате компенсаций при направлении в командировку;

– о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;

– возникающие, в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;

– иные споры, кроме указанных в п. 2.5. настоящего Положения.

2.5. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора, неподведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

**3. Порядок формирования КТС**

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

65

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на педагогическом совете. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора школы. При назначении представителей Работодателя заведующей необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

3.4. Директор не может входить в состав КТС.

3.5. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

3.6. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

**4. Порядок обращения в КТС**

4.1. Право на обращение в КТС имеют:

– работники, состоящие в штате школы;

– лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;

– совместители;

– временные работники;

– сезонные работники;

– лица, приглашенные на работу в МБОУ из другой организации, по спорам, входящим в

* компетенцию;

– студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в МБОУ производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

**5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**

5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

66

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

* случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

* случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

5.11. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и служащих МОУ.

5.12. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.13. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

– дата и место проведения заседания;

– сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;

– краткое изложение заявления Работника;

– краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;

– дополнительные заявления, сделанные Работником;

– представление письменных доказательств;

– результаты обсуждения КТС;

– результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

* 1. **Порядок принятия решения КТС и его содержание**

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по–другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

67

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную

части.

* + вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

* + мотивировочной части решения КТС, должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.
  + случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.5. Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании,

* заверяется печатью КТС.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

6.7. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

**7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

– наименование КТС;

– дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;

– дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;

– фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;

– наименование должника, его адрес;

– резолютивная часть решения КТС;

– дата вступления в силу решения КТС;

– дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

7.3. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в

установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

**8**. **Обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

**и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд**

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

68

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**9. Заключительные положения**

9.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

69