

От работодателя:
Директор
МБОУ Нукутская СОШ

26.11.2021
О.В. Каймонов
М.П. Нукутская
СОШ

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации

26.11.2021
И.В. Тапхарова
М.П.
МБОУ
Нукутская
СОШ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Нукутская средняя общеобразовательная школа

на 2021-2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 202_ г.

Руководитель (наименование органа) _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Администрация муниципального
образования «Нукутский район»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 140
« 26 » декабря 2021 г.
Космодемьянский Сулей Т.П. Сулейров
(должность) (подпись) (ФИО)

ГОБЩИЕ 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 Нукутская средняя общеобразовательная школа.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное (муниципальное) отраслевое соглашение по организациям образования;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее по тексту – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

Настоящим коллективным договором также воспроизводятся основные положения законодательства о труде во избежание разночтения при применении их в практике коллективно-договорного регулирования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, действующий на основании Устава организации, в лице её руководителя:

Каймонова Олега Викторовича (далее – **Работодатель**).

работники организации, представителем которых является первичная профсоюзная организация (далее – **Профсоюзный комитет**) в лице председателя Тапхаровой Лилии Владимировны.

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется организовать (назначить) проведение общего собрания работников по просьбе выборного профсоюзного органа при необходимости наделения его представительскими полномочиями от лица всех работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

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

1.6. **Работодатель** обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок не более трех лет, либо о внесении изменений и дополнений (осуществляется в порядке, аналогичном его заключению).

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон, принятому коллегиально на основе равноправного представительства.

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

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

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. **Работодатель** обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. **Работодатель** обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.9. В случае эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем такого решения;

порядок обеспечения работников за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом и соответствующим приказом под роспись; внесение изменений в трудовой договор не требуется. По окончании срока такого перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

2.10. **Работодатель** сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 12% от общего числа работников в течение 30 дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. **Работодатель** обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование.

При принятии аттестационной комиссией организации решения о несоответствии работника требованиям профессионального стандарта работник должен быть направлен за счет средств работодателя на курсы повышения квалификации.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. **Стороны** пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Для женщин, работающих в образовательной организации, расположенной в сельской местности, а также работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

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

Нормируемая часть рабочего времени учителя определяется объемом учебной нагрузки, временем внеурочной деятельности при её осуществлении. Время выполнения педагогической работы по другой должности в свободное от основной работы время не является совместительством, если в общей сложности с учебной нагрузкой не превышает 36 часов в неделю.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

В случае уменьшения по инициативе работодателя по объективным причинам учебной нагрузки на 1 сентября нового учебного года в сравнении с установленной до ухода педагогического работника в очередной ежегодный отпуск оплата производится в течение двух месяцев после предупреждения об её уменьшении, исходя из учебной нагрузки прошлого учебного года.

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

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

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7. настоящего раздела.

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

Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю является совместительством, которое оформляется отдельным трудовым договором.

Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю, данный в порядке замещения временно отсутствующего работника, является сверхурочной работой, если при ее суммировании за учетный период она превысит данное количество учебных часов.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем

передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и табелем учета рабочего времени.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.17. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями (трудовым договором), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 8 календарных дней.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

за работу с вредными условиями труда 7 дней;

за ненормированный рабочий день 3 дня;

за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору.

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

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника. Учет мнения работника о сроке перенесения отпуска обязателен, кроме случаев, обусловленных производственной необходимостью.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам МБОУ Нукутская СОШ дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств фонда экономии заработной платы:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;

рождения ребенка – 2 календарных дней;

бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;

бракосочетания работника – 3 календарных дней;

похорон близких родственников – 3 календарных дней;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дней.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

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

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

Длительный отпуск может предоставляться по желанию работника частями.

3.28. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника (родителя, опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по ее письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.29. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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;

предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации; вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если

работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации), а также в связи с требованиями профессионального стандарта.

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В соответствии с трудовым законодательством при регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны** исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии с установленной в организации системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации (Приложение №4), которое разрабатывается с участием **Профсоюзного комитета**.

5.1.2. Заработная плата включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии, дифференцированные выплаты за эффективный труд).

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в

другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% от окладов, ставок заработной платы.

5.1.5. 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. Оплата за работу в ночное время начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда " с учетом изменений).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, ставки заработной платы. Конкретные размеры выплат за работу во вредных условиях труда начисляются сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ). Доплата устанавливается, исходя из ставки заработной платы или оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, а педагогическим работникам, кроме того, с учетом квалификационной категории при её наличии по совмещаемой должности.

В случае исполнения обязанностей по классному руководству в порядке замещения временно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника доплата осуществляется по фактически выполненным функциям и пропорционально продолжительности времени замещения.

Объем учебной нагрузки, другой педагогической работы оплачиваются как сверхурочная работа, если при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, она, в общей сложности, превысит месячную норму рабочего времени, исчисленную из 36-часовой рабочей недели.

5.1.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Оплата в повышенном размере за работа в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

5.1.11. Заработная плата работников, временно переведенных на дистанционную работу, предусмотренную трудовым законодательством (глава 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

В случае отказа работника от временного перевода на дистанционную работу из-за невозможности её осуществления по независящим от него обстоятельствам (отсутствие условий для выполнения работы дистанционно (жилищно-бытовые, семейные обстоятельства и др.)) оплата производится по правилам «простоя» не менее 2/3 ставки (оклада) пропорционально времени простоя.

В случае обучения работника дистанционной работе за ним сохраняется средняя заработная плата на период освоения новых технологий (применения программно-технических средств и др.).

5.1.12. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормативов площадей основных помещений образовательных организаций, представленных в виде таблицы № 6.1. «Нормативы площадей помещений» в СанПиН 1.2.3685-21. Требования к нормативам площадей предъявляются при наличии в организации данных видов (типов) помещений.

5.2. Работодатель:

5.2.1. **Выплачивает** работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

5.2.7. **Производит** оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из отпуска.

5.2.8. **Сохраняет:**

- оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории до назначения трудовой пенсии в случае истечения срока действия категории за один год до наступления права на трудовую пенсию;

- оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока её действия не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- оплату труда с педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.9. **Уведомляет** молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие в его получении.

5.2.10. **Устанавливает** молодым специалистам из числа педагогических работников, приступившим впервые к работе по специальности (квалификации, профессии) в образовательной организации, **надбавки** до исполнения возраста 35 лет (включительно) исходя из ставки заработной платы (оклада) в размере:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы)

с учетом учебной (преподавательской) нагрузки или пропорционально ставке по занимаемой должности.

Основанием установления надбавки является наличие документов о получении соответствующего образования: среднего профессионального или высшего.

5.2.11. **Сохраняет** заработную плату педагогических и других работников образовательной организации в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющегося рабочим временем данных работников.

5.2.12. **Утверждает** штатное расписание организации, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и **формирует** штаты организации с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.1. Работникам МБОУ Нукутская СОШ компенсационные выплаты: - за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25 % от минимального оклада.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Обеспечивать бесплатно работников пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. Заключать на основании макета, являющегося приложением № 1 к коллективному договору, ежегодно в соответствии со ст. 41 ТК РФ Соглашение по охране труда между работодателем и работниками с определением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), с указанием стоимости обеспечения данных мероприятий, конкретных сроков их осуществления и ответственных должностных лиц.

Анализировать по предложению одной из сторон **ход выполнения данного Соглашения не реже двух раз в течение текущего календарного года**, оформляя итоги анализа совместным актом сторон.

7.1.2. Участвовать в совместной предварительной работе по разработке, рассмотрению, утверждению мероприятий данного Соглашения на следующий календарный год на основании его макета.

7.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности в образовательной организации **совместной комиссии по охране труда на основании ст. 218 ТК РФ.**

7.1.4. Обеспечивать на основании ст. 370 ТК РФ эффективность работы в образовательной организации комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по обучению и проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий и сооружений; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и др.

7.1.5. Осуществлять системный административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда и здоровья» данного коллективного договора и ежегодного Соглашения по охране труда.

7.1.6. Контролировать ход выполнения образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Планировать в течение действия коллективного договора проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением итогов данной работы на заседаниях совместной комиссии по охране труда.

7.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе - проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в образовательной организации безопасные и здоровые условия труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.

7.2.3. Совершенствовать функционирование системы управления охраной труда, профессиональными рисками в образовательной организации в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

С этой целью, **своевременно обновлять содержание и утверждать Положения о системе управления охраной труда и оценкой профессиональных рисков.**

7.2.4. Осуществлять ежегодно в образовательной организации системное финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 226 ТК РФ, в том числе на: обучение и проверку знаний требований охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты; обучение и аттестацию работников по программам профессиональной гигиенической подготовки, оформление санитарных книжек и иные мероприятия.

7.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до **20** процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников.

7.2.6. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, организацию стажировки на рабочих местах в соответствии с существующим в РФ порядком.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке указанные выше виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Разрабатывать, согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организацией и утверждать в соответствии с новыми правилами по охране труда инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

Организовывать работу по контролю за их соответствием действующим правилам охраны труда.

7.2.8. Обеспечивать наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.9. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (далее-СОУТ) на всех рабочих местах. **Обеспечивать** реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ.

7.2.10. Предоставлять на основании результатов проведенной СОУТ гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

7.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.12. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

7.2.13. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.2.14. **Обеспечивать** проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

7.2.15. **Обеспечивать** за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

7.2.16. **Осуществлять** контроль за содержанием и техническим состоянием территории, зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда в РФ.

7.2.17. **Обеспечивать** наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

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

7.2.19. **Обеспечивать** выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100% среднего заработка, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

7.2.21. **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 ежегодного Соглашения по охране труда.

7.2.22. **Обеспечивать** главному техническому инспектору труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома образовательной организации, членам совместной комиссии по охране труда образовательной организации беспрепятственное посещение территории, зданий и сооружений образовательной организации, её подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также - содействовать им в предоставлении средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда в образовательной организации.

Обеспечивать в соответствии со ст. 370 ТК РФ ответ на представления и требования главного технического инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома образовательной организации, выданных работодателю для устранения выявленных в ходе общественного контроля нарушений требований охраны труда.

7.2.23. **Создавать** работникам в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями необходимые условия для отдыха и приёма пищи.

7.2.24. **Предоставлять** работнику другую работу при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо производить работнику оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.25. Гарантировать сохранение места работы (должность) и средний заработок по месту работы в соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование.

7.2.26. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на общем собрании профсоюзной организации и организовать их работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования № 17-15 от 19 июня 2019 года и другими нормативными актами.

7.3.2. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий и охраны труда в образовательной организации в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РФ.

7.3.3. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях, производственных и других помещениях, а также на территории образовательной организации.

7.3.4. Содействовать работодателю в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов совместной комиссии по охране труда.

7.3.5. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года и др.

7.3.6. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

7.3.7. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

7.3.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.3.9. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома образовательной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда в образовательной организации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

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 образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

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 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 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, транспортные средства, 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, базы отдыха, 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;

8.3.8. Контролировать соблюдение работодателем 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.

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 при:

установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

принятии правил внутреннего трудового распорядка;

составлении графиков сменности;

установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

привлечении к сверхурочным работам;

привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

установлении очередности предоставления отпусков;

принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

утверждении формы расчетного листка;

определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;

формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

изменении условий труда; установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

представлении к присвоению почетных званий;

представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;

распределении учебной нагрузки;

утверждении расписания занятий; установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

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

сокращение численности или штата работников организации;

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

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. 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:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. 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, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

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

8.10. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов организации, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере 5 баллов из стимулирующих выплат.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. 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.

9.5.Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

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

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.Стороны договорились:

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

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

10.3.Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4.Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:
Директор
МБОУ Нукутская СОШ

26.11.2021
О.В. Каймонов
М. П.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации

26.11.2021
Л.В. Тапхарова
М. П.



Соглашения по охране труда
для коллективного договора на 2021-2024 гг.

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ Нукутская СОШ заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021-2024 годов будут проведены следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол - во	Стоимость(руб)	Срок исполнения	Ответственный
1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Проведение специального обучения: -руководителя; -ответственного по охране труда; -членов комиссии по охране труда;	1 человек 1 человек 3 человек	2000.00 2000.00 2000.00	апрель 2022г	Каймонов О.В., директор
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, навыкам оказания первой помощи, проверка знаний по ОТ	Вновь поступившие на работу, сотрудники- по графику.	-	март	Данилов М.Д., ответственный по ОТ
3.	Разработка и утверждение перечня профессий и видов работ ОУ: - работников, которым необходим периодический медицинский осмотр - работников, которые обеспечиваются специальной одеждой; индивидуальными средствами защиты; - работников, которым полагаются моющие и обеззараживающие средства.	-	-	Ежегодно в январе	Изыкенова Н.Д., завхоз
4.	Оснащение кабинета охраны	-	3000.00	В течение	Данилов М.Д.

4.	Оснащение кабинета охраны труда: - оформление стендов; - разработка тестов для проверки знаний по ОТ; - приобретение методической литературы, наглядных пособий, плакатов по ОТ	-	3000.00	В течение года	Данилов М.Д. ответственный по ОТ
5.	Участие в смотре-конкурсе по охране труда.	-	-	2022-2024гг	Каймонов О.В., директор Данилов М.Д. ответственный по ОТ
6	Подготовка документов по финансированию мероприятий по ОТ в соответствии с отраслевым Соглашением между Минобрнауки РФ и Профсоюзом работников народного образования			Январь 2022 г.	Волженкова В.В. - бухгалтер
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Испытание спортивного оборудования в спортивном зале.		-	май, сентябрь ежегодно	Комиссия по ОТ. Изыкенова Н.Д.- завхоз
2.	Испытание прочности спортивного оборудования на территории школы.	-	-	май, сентябрь ежегодно	Комиссия по ОТ. Изыкенова Н.Д.- завхоз
3	Проверка готовности учебных кабинетов к новому учебному году	16 учебных кабинетов	-	август, ежегодно	Комиссия по ОТ. Изыкенова Н.Д.- завхоз
4.	Контроль и ремонт оборудования на территории школы		5000.00	май - август ежегодно	Изыкенова Н.Д. - завхоз
5.	Проверка состояния приборов освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях.	-	-	2 раза в год	Изыкенова Н.Д.- завхоз Пулькин Н.С., электрик
6.	Приобретение и замены столовой посуды на пищеблоке		10000.00	в течение года	Изыкенова Н.Д.- завхоз
7.	Проведение текущего ремонта школы		20000.00	июнь-август, ежегодно	Изыкенова Н.Д.- завхоз
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (осмотров) в		96830,00	В соответствии с графиком	мед.сестра

	установленном законодательством порядке.(ст.213 ТК РФ),				
2.	Обновление мед.аптечек для оказания первой помощи.		3000.00	август 2022г.	Изыкенова Н.Д.-завхоз
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ					
1.	Обеспечение работников пищеблока СИЗ: Приобретение - халатов; - косынок;	2 чел	3000.00	1 квартал 2022г.	Изыкенова Н.Д.-завхоз
2	Обеспечение уборщиков служебных помещений СИЗ: Приобретение - хлопчатобумажных халатов; - резиновых перчаток;	5 чел	7000.00	1 квартал 2022г	Изыкенова Н.Д.-завхоз
3.	Обеспечение кочегаров СИЗ: Приобретение - резиновых сапог; - перчаток с полимерным покрытием; - защитных очков; - респираторов.	4 чел	8000.00	1 квартал 2022г	Изыкенова Н.Д.-завхоз
4	Обеспечение слесаря-электрика СИЗ: Приобретение - резиновых сапог; - перчаток с полимерным покрытием; - защитных очков.	1 чел	2000.00	2 квартал 2022г	Изыкенова Н.Д.-завхоз
5.	Обеспечение работников смывающими или обезвреживающими средствами.	12 чел	5000.00	Один раз в квартал	Изыкенова Н.Д.-завхоз.
5. МЕРЫ ПО РАЗВИТИЮ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА					
1.	Текущий ремонт имеющихся спортивных сооружений и площадок для занятий физкультурой и спортом для детей.	-	-	Август, ежегодно	Изыкенова Н.Д.-завхоз
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в т.ч. мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО среди сотрудников.			2 раза в год	Данилов М.Д.. – ответственный по ОТ Шагдурев И.А.- учитель физкультуры
3.	Участие в муниципальных спортивных мероприятиях:			В соответствии с графиком	Данилов М.Д. – ответственный по ОТ

От работодателя:

Директор
МБОУ Нукутская СОШ

26.11.2021
М.П. О.В. Каймонов
М. П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

26.11.2021
Л.В. Тапхарова
М. П.



**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Нукутская средняя общеобразовательная школа (МБОУ Нукутская СОШ)**

1. Общие положения

1.1. Правила трудового распорядка являются неотъемлемым приложением к коллективному договору.

1.2. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБОУ Нукутская СОШ, порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и Работодателя, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

2. Прием на работу

2.1. Прием на работу в МБОУ Нукутская СОШ производится на основании заключенного трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета);
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

Прием на работу без указанных документов не производится.

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

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)

При приеме на работу по соглашению сторон может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания устанавливается продолжительностью шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.3. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работника вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом по предприятию.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (в случаях, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, который он указал в заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником *в письменной форме или направляется по электронной почте* в порядке, предусмотренном нормативными правовыми документами МБОУ Нукутская СОШ.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника, либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает ему по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Если работник, на которого не ведется трудовая книжка, не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя после увольнения, они выдаются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, которое должно быть направлено в письменной форме или по электронной почте в порядке, предусмотренном нормативным правовым актом МБОУ Нукутская СОШ.

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

Запись в трудовую книжку, информация в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работника

3.1. Работники МБОУ Нукутская СОШ должны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

4. Основные обязанности Работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- обеспечивать выплаты заработной платы: за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 7 числа следующего месяца.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель устанавливает норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 5-11 классов и педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-4 классов, учителям-логопедам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям, инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, ст. вожатым, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- продолжительность времени у других работников составляет 40 часов в неделю, продолжительность рабочего времени женщин составляет 36 часов работы в неделю;
- должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.2. Работа у работодателя не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 64 календарных дней (56 календарных дня основного отпуска, 8 календарных дней – дополнительного), вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу 36 календарных дней (28 календарных дней – основной отпуск, 8 календарных дней – дополнительный отпуск). Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6. Поощрения

6.1. За развитие творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров вводятся следующие виды материального и морального поощрения сотрудников:

- объявление благодарностей приказом директора;
- награждение почетной грамотой учреждения;
- награждение ценными подарками;
- представление к награждению Почетной грамотой вышестоящих организаций;
- представление к награждению нагрудным знаком «почетный работник общего образования Российской Федерации»
- представление к присвоению почетного звания;
- надбавки за высокое достижение в труде или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершенный работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Причем, непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 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 представительного органа работников. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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 представительного органа работников.

От работодателя:
Директор
МБОУ Нукутская СОШ

26.11.2021
О.В. Каймонов
М. П.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации



2021. 2021.
Л.В. Тапхарова
М. П.

**Перечень
профессий и должностей работников учреждений образования, которые в связи с вред-
ными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск**

Наименование профессий и должностей	Продолжительность до- полнительного отпуска (в раб. днях)
1	2
1. Повар, работающий у плиты.	7

От работодателя:

Директор
МБОУ Нукутская СОШ


О.В. Каймонов
М. П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации


Л.В. Гапхарова
М. П.



УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации

МО «Нукутский район»
от 22 февраля 2019 года
№ 72

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении МО «Нукутский район» отличной от Единой тарифной сетки

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Нукутский район», отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

решение Думы муниципального образования «Нукутский район» от 30 марта 2017 года № 11 «Об утверждении Порядка об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Нукутский район»;

постановлением Администрации муниципального образования «Нукутский район» от 14 апреля 2017 года № 111 «Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Нукутский район», отличных от Единой тарифной сетки;

приказом Управления образования администрации МО «Нукутский район» от 13 октября 2010 года №149 «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников муниципальных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования

«Нукутский район»;

единицами рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Нукутский район» (далее – образовательные учреждения), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников; условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

4. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), образуют новый должностной оклад. Компенсационные выплаты рассчитываются от нового должностного оклада.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15% от минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15% от минимального размера оклада (ставки);

работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» - 15% от минимального размера оклада (ставки);

молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях в размере:

до 3-х лет работы – 20% от должностного оклада;

от 3-5 лет работы – 10% от должностного оклада;

от 5-7 лет работы – 5% от должностного оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательном учреждении по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для работников образования по должностям не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размеров принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской

области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к *должностным* окладам соответствующим ПКГ (с учетом повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Нукутский район», отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Нукутский район», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительными органами работников.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Должностные размеры окладов (ставок) работников школы, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер оклада (ставки), руб.
Учитель	7983
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7983
Педагог-организатор	7904
Педагог-психолог	7944
Педагог дополнительного образования	7904
Социальный педагог	7904
Педагог-библиотекарь	7983

14. Повышающий коэффициент к должностному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно таблице:

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Учитель	0,30 – для первой категории
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,50 – для высшей категории
Педагог дополнительного образования	0,30 – для первой категории
Педагог-организатор	0,50 – для высшей категории
Социальный педагог	0,30 – для первой категории
Педагог-библиотекарь	0,50 – для высшей категории

16. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

17. Должностные минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Секретарь-машинистка	7509
Заведующий хозяйством	7588

18. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к должностному минимальному размеру оклада.

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному минимальному размеру оклада устанавливается заведующему хозяйственной частью с учетом степени ответственности выполняемой работы, стажа работы в данном учреждении, положительной динамики развития школы. Размер персонального повышающего коэффициента – 0,8 до 3,0.

20. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

21. Должностные минимальные размеры окладов (ставок) рабочих образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Наименование должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки), руб.
Водитель автобуса	7134
Водитель	7134
Слесарь-электрик	7098
Повар	7098
Кочегар	7098
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования	7098
Мойщик посуды	7098
Уборщик служебных помещений	7098
Гардеробщик	7098
Сторож	7098

22. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к должностному размеру оклада.

23. Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – 0,8.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер

27. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 % от минимального размера оклада (ставки);

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемому руководителю устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Центром образования администрации МО «Нукутский район».

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом Центром образования администрации МО «Нукутский район».

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Персональный повышающий коэффициент к должностному минимальному размеру оклада устанавливается главному бухгалтеру за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ, не входящие в обязанность (питание, интернат), с учетом степени ответственности выполняемой работы, стажа работы в данном учреждении, положительной динамики развития школы. Размер персонального повышающего коэффициента – 0,5.

Персональный повышающий коэффициент к должностному минимальному размеру оклада устанавливается заместителю директора по учебной работе за расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ, не входящие в обязанность (ведение АИС Контингент), с учетом степени ответственности выполняемой работы, стажа работы в данном учреждении, положительной динамики развития школы. Размер персонального повышающего коэффициента – 0,3.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются Центром образования администрации МО «Нукутский район». Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом Центра образования администрации МО «Нукутский район».

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

28. Премирование руководителя образовательного учреждения производится Центром образования администрации МО «Нукутский район» с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

29. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении в МБОУ Нукутская СОШ осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

30. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

В отдельных случаях, когда общепринятая методология аттестации рабочих мест не может быть применена в силу особых условий труда, применяется уже установленный порядок установления выплат компенсационного характера.

33. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 1а к Положению об оплате труда.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

35. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Нукутская СОШ, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

36. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера;

иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета МО «Нукутский район».

Расчёт стимулирующих выплат производится по удельному весу категории работников: (АУП; ПП; УВП+МОП), согласно штатному расписанию и тарификации.

37. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

38. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

39. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 16).

40. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Данный перечень представлен в Приложении 16.

41. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. Из фонда оплаты труда работникам школы может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

компенсация за работу в ночное время работникам образовательных учреждений производится в размере не ниже 35% от часового минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12% к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в 1-4 классах – 15%, а 5-11 классах – 20% от *должностного* оклада;

учителям и педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10%, по русскому языку, родному языку, литературе в размере 15% от *должностного* оклада;

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) при наличии паспорта кабинета (лаборатории), утвержденного руководителем ОУ и согласованного с руководителем предметного методического объединения в размере 15% от *должностного* оклада;

педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами в размере 15% от *должностного* оклада;

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 25% от *должностного* оклада;

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями на муниципальном уровне в размере 10-15% минимального размера оклада (ставки), в ОУ в размере 5-10% от *должностного* оклада;

педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, прошедшим экспертизу на районном методическом совете, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15% от *должностного* оклада;

д) выплата за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20% оклада (ставки);

руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или

классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, - 15% оклада (ставки);

педагогическим работникам колледжей и лицеев - 15% минимального размера оклада (ставки);

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности на основании медицинского заключения - на 20% оклада (оклада);

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 20% оклада (ставки);

учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, - 10% оклада (ставки);

е) ежемесячная выплата работникам в размере 25% за работу в сельской местности от должностного оклада.

2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливается при условии, когда работники не менее 50% рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителями образовательных учреждений в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3. Размер выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительными органами работников в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, детьми и подростками с девиантным поведением.

4. Выплата учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп), обучение в которых ведется на русском языке, выплачивается ежемесячно с момента поступления на работу в образовательные учреждения в составе заработной платы и указывается в трудовом договоре.

5. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися доплачивается к заработной плате доплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей в порядке согласно примечанию к настоящему Положению.

Примечание: Компенсационная выплата педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися устанавливается в размере 5000 (пять тысяч) рублей в месяц в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных учреждениях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

к положению об оплате труда работников
МБОУ Нукутская СОШ, находящийся в
ведении МО «Нукутский район»

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам МБОУ Нукутская СОШ

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Нукутский район», отличной от Единой тарифной сетки.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам по результатам труда определяются **руководителем образовательного учреждения** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. В течение каждого полугодия руководителями образовательных учреждений ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом **руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.**

10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

11. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого полугодия.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МБОУ Нукутская СОШ

<i>n/n</i>	<i>Основания для стимулирования</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства ОО	10
2	Выполнение учебно-методической и учебно – организационной работы: а) работа в творческой группе (согласно приказу) б) участие в педагогических советах (выступление) в) наставничество, куратор педагогической практики	3 3 3
3	Разработка авторских программ, прошедших экспертизу и дающих результат в работе ОО а) муниципальный б) региональный в) федеральный	2 4 6
4	Осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	3
5	Систематическое оформление тематических выставок и стендов – раз в четверть (в рекреациях школы)	1-4
6	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (по полугодиям и предметно). (согласно информации заместителя директора по учебной части) Предметники	2
7	Качественная подготовка и проведение уроков и внеклассных мероприятий а) на уровне ОО оптимальный б) на уровне ОО допустимый в) на уровне муниципалитета г) на уровне региона д) на межрегиональном е) на федеральном	2 1 3 4 5 6
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОО (согласно соответствующей документации)	1-4
9	Организация семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений, работа в составе комиссий, жюри а) школьный уровень б) муниципальный в) региональный г) федеральный	1 2 3 4
10	Высокие показатели обучающихся по результатам мониторинга при успеваемости – 100%, качества от 50% и выше:	
10.1	Результаты ЕГЭ Обязательные предметы при успеваемости 100% При наличии баллов за каждого обучающегося: а) от 50 – 70 = «4» б) от 71 – 100 = «5»	10 3 4
10.2	Результаты ОГЭ	

	при успеваемости 100%		10		
	<u>при наличии баллов (за каждого обучающегося)</u>				
	а) от 50 – 70 = «4»		3		
	б) от 71 – 100 = «5»		4		
10.3	Предметы по выбору При успеваемости 100%		5		
	а) от 50 – 70		3		
	б) от 71 – 100		4		
10.4	Проведение консультаций при подготовке ОГЭ, ЕГЭ		5		
	а) обязательные предметы		3		
	б) по выбору предметов в формате ЕГЭ, ОГЭ		3		
10.5	Оценка итогового индивидуального проекта:		5		
	а) высокий уровень		4		
	б) повышенный уровень		4		
	Размещение лучших проектов на сайте школы (по согласованию с автором и руководителем)		3		
	Публикация в региональном сборнике лучших индивидуальных проектов по ФГОС ООО Иркутской области		6		
10.6	Подготовка учащихся к защите ИИП:				
	до 5 уч.		2		
	до 10 уч.		4		
	до 15 уч.		6		
	до 20 уч.		8		
10.7	Руководитель длительных проектов		3		
10.8	Результаты итогового сочинения обучающихся 11 класса, результаты экзамена устного собеседования по русскому языку обучающихся 9 класса		4		
11	Наличие победителей и призёров конкурсов и конференций				
		Школьный	Район	Регион	Федеральный
	Победитель	2	3	6	9
	Призер	1	2	4	6
	Участие (не зависимо от количества участников)	-	1	2	3
11.1	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад				
		Район	Регион	Федеральный	
	Победитель	10	20	40	
	Призер	5	10	20	
	Участие (не зависимо от количества участников)	2	4	10	

12	Наличие призеров и победителей спортивных соревнований				
		<i>Район</i>	<i>Регион</i>	<i>Федеральный</i>	
	<i>Победитель</i>	3	10	15	
	<i>Призер</i>	2	5	10	
	<i>Участие (не зависимо от количества участников)</i>	1	3	5	
12.1	Результаты сдачи Всероссийского комплекса ГТО				
	<i>Золотой значок</i>			8	
	<i>Серебряный значок</i>			6	
	<i>Бронзовый значок</i>			4	
<i>Участие (независимо от количества участников)</i>			1		
13	Участие в дистанционных олимпиада, конкурсах, играх, викторинах				
	<i>Победители</i>			2	
	<i>Призеры</i>			1	
	<i>Лауреаты</i>			1	
	<i>Участие (независимо от количества участников)</i>			1	
	13.1	Обучение в предметных школах			3
	13.2	Дистанционные конкурсы профессионального мастерства (при наличии подтверждающего документа)			
			<i>Федеральный</i>	<i>Региональный</i>	
		<i>Победитель</i>	4	3	
		<i>Призеры</i>	3	2	
		<i>Лауреаты</i>	1	1	
	13.3	<i>Участники</i>			1
	13.4	Работник является экспертом дистанционных конкурсов (при наличии соответствующих документов)			1
<i>Участие в работе семинаров, вебинаров, НПК (при наличии подтверждающего документа)</i>			1		
14	Участие в конкурсах профессионального мастерства (на 3 года)				
	Остальные конкурсы (на полгода)				
		<i>Район</i>	<i>Регион</i>	<i>Федеральный</i>	
	<i>Победитель</i>	9	18	36	
	<i>Призер</i>	6	12	24	
<i>Участник</i>	3	6	12		
15	Активное участие в общественной жизни школы (художественная самодеятельность, спортивные соревнования)			1-3	
	15.1	Председатель профсоюзного комитета ОО			5
		Члены профсоюзного комитета ОО			3
		Уполномоченный по правам ребенка (при наличии плана работы на учебный год, утвержденного директором ОО)			5
		Руководитель валеологической службы школы (при наличии плана работы на учебный год, утвержденного директором школы)			10
		Работа с ученической бригадой			5
		В межаттестационный период являлся экспертом учебно-методических материалов коллег			
16	<i>а) в ОО</i>			1	
	<i>б) в муниципалитете</i>			3	
	<i>в) в регионе</i>			5	

17	Работник имеет статью на профессиональную тему, опубликованную:			
	Уровень	СМИ	Предметные, учебно-методические издания	
	Район	2	4	
	Регион	3	6	
	Федеральный	5	8	
18	Работник транслировал свой обобщенный педагогический опыт коллегам			
	а) школьный уровень			2
	б) муниципальный уровень			4
	в) региональный уровень			6
	г) федеральный			10
19	Конкурсный отбор лучших учителей (в рамках проекта «Образование» 1 год)			
		Региональный	Федеральный	
	Победитель	6	9	
	Призер	3	6	
	Участник	1	3	
19.2	Конкурс методических разработок			
	а) школьный			2
	б) муниципальный			4
	в) региональный			6
	г) федеральный			8
20	Ведение сайта школы			15
21	Качественное выполнение функций руководителя ШТГ			6
22	Наличие грамот, благодарностей у педагога за текущий учебный год			
	а) школьный			1
	б) муниципальный			2
	в) региональный			3
	г) федеральный			4
	д) дистанционные			1
23	Сопровождение класса, группы обучающихся за пределы муниципального образования «Нукутский район», за пределы региона			4 10
23.1	Ежедневное сопровождение обучающихся на учебные занятия с Макарьевска, Ворот – Онгоя, Чичиковска, Хамхар			6
24	Работа лаборанта			10
25	Сопровождение обучающихся на ЕГЭ, ОГЭ, олимпиады, конкурсы, конференции и спортивные мероприятия			3
26	Организация спортивно-массовой работы при наличии плана работы на учебный год, утвержденного директором школы (организация и проведение «Дней здоровья», проведение спортивных соревнований, товарищеских встреч и спортивных мероприятий)			15
27	Организация работы на пришкольном участке			
	а) <u>руководство (при наличии приказа на руководство)</u>			8
	б) <u>организация экспериментальной и опытнической работы</u>			5
28	Работа при организации ЛДП			
	а) руководство			5

	<i>б) воспитатели</i>	3
29	Индивидуальная консультация обучающихся с низкой и высокой мотивацией при наличии соответствующей документации	4
30	Критерии для оценивания деятельности педагога-библиотекаря	4
30.1	Организация информационного исследования библиотеки	
30.2	Представление собственного информационного продукта по информационной поисковой системе библиотеки	
	<i>а) школьный</i>	4
	<i>б) муниципальный</i>	5
30.3	<i>в) региональный</i>	6
	Использование в учебном процессе инновационных педагогических технологий	
	<i>а) школьный</i>	3
	<i>б) муниципальный</i>	4
30.4	<i>в) региональный</i>	5
30.5	Высокие результаты проверок школьной библиотеки	10
	Обеспечение сохранности учебного фонда и качественное ведение документации по фонду	10
30.6	Организация культурно - массовой работы по продвижению чтения	
	<i>а) школьный</i>	1
	<i>б) муниципальный</i>	2
30.7	Дополнительная работа с медиаресурсами	
30.8	Дополнительная работа с педагогами по различным направлениям деятельности ОО	2
30.9	Комплектование учебного фонда	10
31	Критерии для оценивания деятельности педагога – психолога	
31.1	Отсутствие замечаний при проверке документации надзорными и контролирующими органами:	
	<i>а) школьный</i>	1
	<i>б) муниципальный</i>	2
	<i>в) региональный</i>	5
31.2	Участие в методической работе по психологическому сопровождению:	
	<i>а) школьный</i>	1
	<i>б) муниципальный</i>	2
	<i>в) региональный</i>	5
31.3	Дополнительный мониторинг УВП	
	<i>а) школьный</i>	1
	<i>б) муниципальный</i>	2
	<i>в) региональный</i>	3
31.4	Положительная динамика уменьшения числа обучающихся, состоящих на разных видах учета:	
	<i>а) школьный</i>	1
	<i>б) муниципальный</i>	2
	<i>в) региональный</i>	3
31.5	Показатели по посещению семей (учет, ТЖС и др.), проведение просветительской работы, психологической диагностики родителей (законных представителей) (на основании актов, заключений)	От 8 и выше 3
31.6	Показатели психологической диагностики будущих первоклассников:	
	<i>а) 100 – 90%</i>	3

	б) 70 – 89%	1
	Дополнительные индивидуальные консультации родителей перво-классников	1
31.7	Индивидуальная дополнительная диагностика обучающихся и их родителей, входящих в группу риска	
	а) школьный	1
	б) муниципальный	2
	в) региональный	4
31.8	Проведение профилактических мероприятий вне плана:	
	а) школьный	1
	б) муниципальный	2
	в) региональный	3
31.9	Индивидуальные консультации по запросу педагогов	1-3
31.10	Организация различных форм внеурочной деятельности обучающихся по психологической направленности (сообщество, группа, клуб и т.д.)	6
31.11	Проведение дополнительных мероприятий по профилактике суицидального поведения	1-5
32	Критерии для оценивания деятельности социального педагога	
32.1	Положительная динамика в уменьшении числа обучающихся, состоящих на разных видах учета:	
	а) школьный уровень	1
	б) муниципальный уровень	2
	в) региональный уровень	3
32.2	Отсутствие замечаний при проверке документации социального педагога надзорными и контролирующими органами:	
	а) школьный уровень	1
	б) муниципальный уровень	2
	в) региональный уровень	5
32.3	Посещаемость учебных занятий обучающимися школы, состоящими на разных видах учета (% посещаемости, кроме отсутствия по уважительным причинам)	
	= 100%	4
	> 80%	3
	> 70%	2
	> 60%	1
	< 60%	0
32.4	Наличие мероприятий, проведенных на базе школы, в сотрудничестве с учреждениями культуры, здравоохранения и другими учреждениями:	
	а) муниципальный уровень	3
	б) региональный уровень	5
32.5	Высокие показатели по занятости учащихся во внеурочной деятельности, состоящих на разных видах учета:	
	= 100%	4
	> 80%	3
	> 70%	2
	> 60%	1
	< 60%	0
32.6	Участие и работа в составе комиссий социальной направленности:	
	а) администрации МО «Нукуты»	1
32.7	б) администрации МО «Нукутский район»	3

	Показатели по посещению семей и организации просветительской работы с родителями и законными представителями обучающихся (по количеству составленных актов, в месяц): - от 8 и выше	8
32.8	Сопровождение обучающихся из «группы риска», связанных с обустройством соответствующие учреждения:	1
32.9	а) в пределах МО «Нукутский район» б) за пределами МО «Нукутский район»	6
	Организация различных форм внеурочной деятельности обучающихся по своей направленности (клубы, сообщества и т.д.)	6
33	Критерии для оценивания деятельности ответственного специалиста по охране труда	10
34	Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат	
34.1	Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:	
	а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка	
	б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья	
34.2	Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:	
	а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы	6
	б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса	6
	в) несвоевременную сдачу отчетов и некачественное ведение документации	6
35	Администрирование Дневник.ru	15
36	Обслуживание компьютерной техники (школа, бухгалтер)	10

От работодателя:


Директор
МБОУ Нукутская СОШ


О.В. Каймонов
М. П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации


Л.В. Тапхарова
М. П.



МБОУ Нукутская СОШ
Форма расчетного листа

ФИО работника, должность по штатному расписанию

Вид	Отр. дней	Отраб. часов	период	сумма	Вид	период	сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Должностной оклад учителя					НДФЛ		
За работу в сельской местности					Профсоюзные взносы		
Проверка письменных работ							
Кл. руководство							
Заведование учебным кабинетом							
Другая работа							
ЗАМЕЩЕНИЕ							
Итого заработной платы							
Районный коэффициент							
Надбавка за непрерывный стаж работы							
Мате. стимулирование							
Отпускные							
Всего начислено					Итого удержано		
3. Доходы в не денежной форме					4. Выплачено		
4. Выплаты денежной компенсации					выдан аванс		
за нарушение установленного срока выплаты					всего выплачено		
					сумма к выдаче		

От работодателя:


Директор
МБОУ Нукутская СОШ


О.В. Каймонов
М. П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации


Л.В. Тархарова
М. П.



ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по трудовым спорам

МБОУ Нукутская средняя общеобразовательная школа

1. Общие положения.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей. Представители работников избираются общим собранием работников образовательного учреждения. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в образовательных учреждениях за исключением споров, по которым настоящим положением и другими законодательными актами установлен иной порядок рассмотрения.

3. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течении десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

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. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В 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 срока, установленного настоящим Кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель образовательного учреждения обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Пролито, проулычроизано
и ерпенлено печатью

24 (листов)

Директор школы:

О.В. Каймонов



Handwritten signature in blue ink, likely belonging to O.V. Kaymonov.