

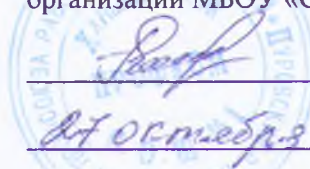
Представитель работодателя:
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей



Г.А.Литвишко

2014г

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей



Е.А.Гаважук

2014г

Администрация Пуровского района
Управление экономики
Отдел организации и охраны труда
Уведомительная регистрация коллективного
договора/соглашения (дополнительного соглашения к
коллективному договору/соглашению)
Дата 14.11.2014г. № 109/14
м. Специальный С. Гаважук
(наименование должности, подпись, ФИО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»
П.ХАНЫМЕЙ ПУРОВСКОГО РАЙОНА
НА 2014 – 2017 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

«27» октября 2014г протокол № 5

Коллективный договор вступает в силу с «27» октября 2014г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Меры социальной поддержки, гарантии, льготы и компенсации

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Раздел 10. Обязательства профкома

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Перечень приложений к коллективному договору

- | | |
|--------------|--|
| Приложение 1 | Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района |
| Приложение 2 | Дополнительное соглашение № 1 от 21 февраля 2012 года к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010. |
| Приложение 3 | Дополнительное соглашение № 2 от 15 февраля 2013 года к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010. |
| Приложение 4 | Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с вредными условиями труда предоставляются доплаты и компенсации. |
| Приложение 5 | Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. |
| Приложение 6 | Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется отпуск. |

Раздел 1.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района (сокращенно – МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законом Ямало-Ненецкого автономного округа «О социальном партнёрстве в Ямало-Ненецком автономном округе», территориальным трехсторонним соглашением между Администрацией Пуровского района, Пуровским территориальным объединением организаций профсоюзов и представителями работодателей и предпринимателей Пуровского района, иными нормативными правовыми актами РФ, Ямало-Ненецкого автономного округа содержащими нормы трудового права, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых, социально-экономических условий и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей (далее работодатель), в лице директора Литвишко Г.А., действующего на основании Устава;

Работники МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Гаважук Е.А., действующего на основании протокола общего собрания работников № 5 от 27.10.2014 г. (далее - профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы, в том числе на работников, которые не являются членами Профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 50 ТК РФ).

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 27 октября 2014 года и действует в течение 3-х лет до 27 октября 2017 года.

1.16. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. Правила внутреннего распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района (приложение № 1).

2. Дополнительное соглашение № 1 от 21 февраля 2012 года к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010 (приложение № 2).

3. Дополнительное соглашение № 2 от 15 февраля 2013 года к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010 (приложение № 3).

4. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с вредными условиями труда предоставляются доплаты и компенсации (приложение № 4).

5. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 5).

6. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется отпуск (приложение 6).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации - (далее - профком):

- согласование с профкомом решений, локальных нормативных актов работодателя в случаях, предусмотренным ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и заключении коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 2.

II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др.

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников должна быть не более 2 ставок.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон (ст. 72 ТК РФ);
- б) по инициативе работодателя (ст. 72.2 ТК РФ) в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года и только в случаях, предусмотренных (ст. 72.2 ТК РФ);

- в случае простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Школе на все время простоя либо в другой Школе, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях) (ст. 72.2 ТК РФ);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

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

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

Раздел 3.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и согласно дополнительным соглашениям № 1 и № 2 к соглашению о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 01.10.2010 (приложение № 3, № 4).

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

Раздел 4.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников - членов профсоюза не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не позднее, чем за 2 месяца до увольнения персонально и под роспись письменным уведомлением работодателя. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (ч. 3 ст. 180 ТК РФ), при этом работодатель помимо выходного пособия (ч. 1 ст. 178 ТК РФ) выплачивает дополнительную компенсацию в размере, пропорциональном времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Не позднее, чем за 2 месяца после персонального предупреждения работников об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ направить в выборный профсоюзный орган учреждения проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении конкретных работников по данному основанию;

В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым увольнением работников работодатель должен провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней (ст. 373 ТК РФ);

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (предварительного согласия) выборного профсоюзного органа. В указанный период не засчитывается временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (ст. 373 ТК РФ).

4.3. В силу ст. 25 закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» о сокращении численности работников работодатель уведомляет государственную службу занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом сокращении - не менее, чем за три месяца. В

уведомлении указывается должность, профессия, специальность и квалификационные требования к ним, а также условия оплаты труда каждого конкретного работника.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, на основании ходатайства профсоюзного комитета имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Раздел 5

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, независимо от занимаемой должности, в районах Крайнего Севера), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения, женщин, независимо от занимаемой должности, в районах Крайнего Севера устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

5.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

При определении количества сверхурочных часов для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период определяется за вычетом периодов, когда Работник не работал по уважительным причинам.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;

- дни прохождения медицинских осмотров;
- дни сдачи крови и ее компонентов, а также предоставляемые в связи с этим дни отдыха;
- дни нахождения в служебной командировке.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 (или 42) календарных дней в зависимости от занимаемой должности. За работу в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

5.10.2. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём одновременно с основным ежегодным отпуском на основании ст. 119 ТК РФ и в соответствии с Приложением № 4.

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № 5.

5.10.3. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов сына в армию – до 3 дней;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника – до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной

службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.10.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных в Уставе учреждения.

5.11. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел 6.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04 февраля 2009 года № 56-А «О системе оплаты труда работников окружных государственных образовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы района от 26 декабря 2011 года № 591-ПГ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений Пуровского района в новой редакции» (с изменениями и дополнениями).

6.2. Заработная плата исчисляется исходя из базового оклада и повышающих коэффициентов в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным согласованным с организацией профсоюза работников народного образования и науки, а так же на основании локальных нормативных актов учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Изменение должностных окладов и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. С целью исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании п.7.5. Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих обеспечение деятельности образовательных учреждений», утвержденного постановлением Главы района от 29.05.2014 № 45-ПП, помимо доплат и надбавок, оплачиваемых работникам учреждения из фонда надбавок и доплат, при наличии средств по фонду оплаты труда. Могут производиться выплаты следующего характера:

- коэффициент целевого показателя, учитывающего специфику работы учреждения;
- единовременная выплата для достижения целевого показателя.

Условия осуществления вышеуказанных выплат:

1. Коэффициент целевого показателя, учитывающего специфику работы учреждения, выплачивается педагогическим работникам ежемесячно.

Данный коэффициент устанавливается приказом учреждения на каждого педагогического работника на начало финансового года до момента достижения учреждением целевого показателя.

2. Единовременная выплата для достижения целевого показателя выплачивается в случаях:

2.1. Согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование» и данных Росстата единовременная выплата производится в четвертом квартале текущего года до достижения средней заработной платы сложившейся в ЯНАО при наличии средств в учреждении или за счет выделенных дополнительных средств на данные цели.

Размер средств необходимых для осуществления выплаты определяется следующим образом:

$Q = (P - Z) \times N$, где:

Q – сумма средств необходимая на единовременную выплату для достижения целевого показателя;

P – целевой показатель установленный Росстатом;

Z – средняя заработанная плата по учреждению согласно данным формы федерального статистического наблюдения «ЗП- образование»;

Н – количество педагогических работников находящихся на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

2.2. Педагогическим работникам единовременная выплата производится за конкретные достижения, дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, замену отсутствующих работников и др.

Решение о сумме выплаты конкретному работнику производится на основании решения комиссии, согласно оценочному листу работника. Оценка деятельности работников определяется в баллах, которые переводятся в денежное выражение по формуле: $C=Q$: Бобщ, где С – стоимость балла;

Q – сумма средств необходимая на единовременную выплату для достижения целевого показателя;

Бобщ- общее количество баллов получивших работниками на основании решения комиссии согласно оценочным листам.

Единовременная выплата работнику рассчитывается по формуле: $ЕВ=С \times \text{Бинд}$, где:

ЕВ – сумма единовременной выплаты;

С- стоимость балла;

Бинд – количество баллов получивших педагогическими работниками на основании решения комссии согласно оценочным листам.

2.3. Педагогический работник находится на момент выплаты в списочном составе учреждения без учета внешних совместителей.

2.4. Педагогический работник, находящийся на момент выплаты в декретном отпуске, за фактически проработанные дни, согласно предоставленному оценочному листу.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст. 236 ТК РФ).

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.7. Размер месячной заработной платы Работника полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе.

6.8. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и учётом мнения Профсоюза.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. К заработной плате работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

6.12. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Начисление и выплата процентной надбавки к заработной плате производится со дня возникновения права на неё, а не со следующего рабочего месяца или года.

Процентная надбавка начисляется следующим образом: 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% каждые последующие шесть месяцев, а по достижении 60% надбавки – 10% за каждый последующий год до достижения 80%.

Лицам в возрасте до 30 лет включительно, вступившим в трудовые отношения с организациями, финансируемыми за счет средств местного бюджета, расположенными на территории Пуровского района, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении размера процентной надбавки 60% - последние 20% за один год работы.

В случае наступления пятилетнего срока проживания в Ямало-Ненецком автономном округе в период трудовой деятельности лица в возрасте до 30 лет включительно в организации, финансируемой за счет средств местного бюджета, расположенной на территории Пуровского района, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в предельном размере со дня, следующего за днем наступления данного срока проживания на территории Ямало-Ненецкого автономного округа.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Раздел 7.

VII. Меры социальной поддержки, гарантии, льготы и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работникам, оформившим трудовые отношения с работодателем в порядке перевода из другого образовательного учреждения, сохраняется их право на получение специализированного жилья по дате подачи первоначального заявления.

7.3. В соответствии со ст.21 п.1 Закона ЯНАО от 27 июня 2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее – молодые специалисты), выплачивается:

- единовременное пособие молодым специалистам (далее – единовременное пособие);
- в течение первых трех лет работы ежемесячное пособие молодым специалистам (далее – ежемесячное пособие).

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

Молодые специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление ежемесячного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

- учреждение является основным постоянным местом работы молодого специалиста;
- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем учреждения следующих обязательств:
- отработать в учреждении не менее трех лет на должностях педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;
- возвратить единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока обязательства, отработать в учреждении не менее трех лет на должностях педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности. В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает. При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия молодой специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

7.4. Один раз в два года работникам учреждения оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным автотранспортом (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Наряду с оплатой проезда самого работника, работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска (каникул, отдыха) и обратно и провоза багажа, проживающим в автономном округе неработающим членам его семьи (мужу,

жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, осваивающим образовательные программы основного общего и (или) среднего (полного) общего образования, а также начального, среднего и высшего профессионального образования по очной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию). Оплата проезда членов семьи производится независимо от времени и места проведения отпуска (каникул, отдыха).

В случае проведения отпуска за пределами Российской Федерации оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в пределах территории Российской Федерации.

Стоимость проезда работника, членов его семьи личным транспортом производится по фактическим затратам проезда кратчайшим путем до места использования отпуска, но не более нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте, указанных в нормативно-методическом документе Министерства транспорта Российской Федерации «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте».

Компенсации подлежат расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, соответствующих налогов с продаж и других). Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов. При непредставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и другое), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по соответствующему тарифу проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте.

7.5. По желанию работника работодатель предоставляет время, но не более 10 календарных дней, фактически затраченное для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, которые не засчитываются работнику в срок отпуска, продолжительность определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

7.6. Женщины, работающие в учреждении и имеющие право на получение компенсации расходов на оплату проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться им при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком.

По просьбе одного из родителей, работающего в учреждении, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.7. К заработной плате работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

7.8. К заработной плате работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Процентная надбавка начисляется следующим образом: 10% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% каждые последующие шесть месяцев, а по достижении 60% надбавки – 10% за каждый последующий год до достижения 80%.

Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 20% по истечении первых 6 месяцев работы, с увеличением её на 20% каждые последующие 6 месяцев до 60%, после чего – 20% за каждый год работы.

В полном размере (80 процентов) надбавка к заработной плате выплачивается с первого дня работы в районах Крайнего Севера лицам, прожившим в указанных районах не менее пяти лет.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, Пуровского района.

7.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.47, п.4 закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.11. Работникам выплачивается единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа.

Единовременное пособие при назначении трудовой пенсии по старости выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий:

- назначена трудовая пенсия по старости;
- наличие стажа работы в учреждении не менее 10 лет;
- учреждение является для работника основным постоянным местом работы.

7.12. Работодатель возмещает вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа и Пуровского района.

7.13. Санаторно-курортные путевки предоставляются только членам Профсоюза. При выделении Профсоюзом путёвки на санаторно-курортное лечение, работодатель предоставляет работнику отпуск на время прохождения лечения.

Раздел 8.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения (отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009-2011 годы от 19.06.2009 г. рег. № 127/09-11).

8.1.3. Обеспечивать за счёт средств учреждения прохождение обязательных предварительных, периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 212 ТК РФ и письма Федерального Фонда обязательного медицинского страхования от 21 января 2003 года № 207/30-3/и «Об оплате расходов на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров».

8.1.4. Руководитель учреждения обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

8.1.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, включая в состав комиссий представителей Профсоюза с последующей сертификацией.

По результатам аттестации рабочих мест осуществлять работу по улучшению условий и охраны труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профсоюзом. Устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда (ст. 147, 212 ТК РФ).

8.1.6. Создать в соответствии со ст. 218 комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза.

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев проводить в соответствии со ст. 229, 230 ТК РФ.

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.1.9. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ (Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»).

8.1.10. В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Так как данное время простоя является временем простоя по вине работодателя (ст. 149 ТК РФ).

8.1.11. Оказывать содействие представителям Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 218 ТК РФ).

8.1.12. Оборудовать по установленным нормам бытовые помещения для приёма пищи и отдыха в рабочее время (ст. 223 ТК РФ).

8.1.13. Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

8.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ), своевременно проводить первичный и плановый инструктажи.

8.1.15. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего Коллективного договора.

8.1.16. Работодатель обязуется предоставлять возможность работникам определенных возрастных групп проходить диспансеризацию один раз в три года.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекать для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.2. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.2.3. Обеспечивать реализацию прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2.4. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда.

8.2.5. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствовать формированию и организации деятельности совместной

комиссии по охране труда учреждения и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.2.6. Обеспечивать профсоюзную организацию методическими рекомендациями по обеспечению общественного контроля за охраной труда.

8.2.7. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза, других работников учреждения, проводить работу по оздоровлению работников и детей сотрудников учреждения.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Своевременно информировать работодателя о возникших неисправностях или неполадках, которые могут повлечь за собой ущерб здоровью работника.

8.3.2. Выполнять инструкции по охране труда и соблюдать нормативно-правовые и локальные акты

8.3.3. Своевременно проходить медицинские осмотры (в установленный срок).

8.3.4. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.6. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Стороны обязуются:

8.4.1. Содействовать выполнению требований предписаний инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.4.2. Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры-конкурсы по охране труда.

8.4.3. Обеспечивать безопасность и гигиену труда, препятствующие воздействию ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

8.4.4. Проводить мониторинг состояния здоровья работников учреждения.

Раздел 9.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или за профсоюзную деятельность.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом ППО.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников ОУ, а также доплаты и надбавки работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству ЯНАО и нормативными правовыми актами Главы района, Главы МО п. Ханымей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- распределение жилого помещения, в т.ч. специализированного (общежития) и служебного жилого помещения работникам учреждения;
- иные вопросы, содержащие нормы трудового права.

9.12. За выполнение общественной работы в интересах работников учреждения, за результативную работу по представительству работников при участии в управлении образовательным учреждением председателю первичной профсоюзной организации (ППО) может устанавливаться надбавка в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат работников.

Раздел 10

Х. Материальная помощь.

10.1. Работникам учреждения в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) выплачивается материальная помощь в размере 20 000 рублей, при экономии фонда оплаты труда.

10.2. Близким родственникам (родителям, детям, супругу, супруге) в случае смерти работника учреждения выплачивается материальная помощь не более месячной заработной платы, при экономии фонда оплаты труда.

10.3. Работнику выплачивается материальная помощь в связи с длительной болезнью не более месячной заработной платы, при экономии фонда оплаты труда.

10.4. Работникам, пострадавшим в результате чрезвычайных и непредвиденных ситуаций (пожар, стихийное бедствие и др.) выплачивается материальная помощь не более месячной заработной платы, при экономии фонда оплаты труда.

10.5. Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год и по письменному заявлению работника.

Раздел 11

XI. Обязательства профкома.

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.5. Направлять учредителю (собственнику имущества) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим коллективным договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными документами профсоюза.

11.13. Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.

Раздел 12.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

12.7. Изменение и дополнение Коллективного договора производиться в порядке установленном для его заключения. При необходимости приведения Положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими Коллективный договор.

12.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплата услуг экспертов, специалистов и посредников осуществляется работодателем.

12.9. Профсоюз и работодатель обеспечивают доведение коллективного договора до всех работников учреждения в течение 10 дней со дня его подписания.

12.10. Работодатель при приеме на работу работника знакомит его с коллективным договором под роспись.

Прошнуровано 44 страницы
Директор МБОУ «СОШ №1» п. Ханымей
Г.А.Литвишко



Приложение 7
к коллективному договору

Принято на собрании
трудоу коллектива
протокол № 1 от 30 августа 2014г
Председатель ПК
Е.А.Гаважук

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей
Г.А.Литвишко
Приказ № 6 от 30 августа 2014г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1» П.
ХАНЫМЕЙ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей (МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей) разработано на основании методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013, Постановления Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20.03.2008 № 113-А "О фонде надбавок и доплат работников государственных образовательных организаций", приказа Департамента образования Администрации Пуровского района № 334 от 24 апреля 2014г «Об утверждении Примерного Положения о фонде надбавок и доплат работников образовательных учреждений Пуровского района. Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, их руководителей и работников и отмене ранее действующего приказа».

1.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера за высокое качество и достижения в деятельности.

1.3. Фонд надбавок и доплат состоит из фонда надбавок (ФН) и фонда доплат (ФД) и регулирует следующие виды выплат:

- надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер, за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда. Доплаты могут носить постоянный или временный характер.

1.4. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается нормативными правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования Пуровский район.

1.5. Величина фонда надбавок и доплат работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНconst} + \text{ФНsi}) + (\text{ФДconst} + \text{ФДsi}),$$

где

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi - фонд разовых надбавок;

ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi - фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат устанавливается 75 и 25 процентов соответственно.

1.6. Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей принимается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

1.7. По настоящему Положению надбавки и доплаты устанавливаются работникам МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей согласно критериям, указанным в таблицах показателей деятельности (*приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8*).

Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат распространяется на правоотношения возникшие с 1 сентября 2014 года и действует до изменения, отмены или принятия нового «Положения о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей».

II. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. В МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей устанавливаются следующие виды надбавок:

- постоянные (регулярные) надбавки – надбавки за качество деятельности;
- разовые надбавки - надбавки, выплачиваемые за результаты конкретных мероприятий.

2.2. При распределении постоянных (регулярных) и разовых надбавок используется балльная система.

2.3. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.4. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

2.5. При распределении фонда надбавок, проведении оценки деятельности работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей руководствуется показателями эффективности деятельности работников, утвержденными приказом Департамента образования Администрации Пуровского района.

2.6. Оценка деятельности работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, анкетирования и пр.

2.7. Индикатор представляется в исчислимом формате (в баллах, процентах, единицах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.8. Уровень доплат по фонду надбавок конкретного работника может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательного учреждения (методический совет, педагогический совет, методическое объединение учителей и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые

предусмотрена надбавка.

2.9. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива образовательной организации. В состав комиссии должны быть включены представители первичной профсоюзной организации.

III. Основные принципы распределения фонда доплат

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей.

3.4. Размер выплат компенсационного характера работникам МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. При этом их размеры рекомендуется устанавливать не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей определяется по формуле:

$$\text{ФНД о/у} = \text{ФНД/н} - \text{ФНД/д},$$

где

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательного учреждения.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 75% от ФНД/оу ;

фонд разовых выплат (ФНД si) = 25% от ФНД/оу .

4.3. В фонде регулярных выплат (ФНДconst) определяются составляющие доли фонда надбавок (ФНconst) и фонда доплат (ФДconst), имеющие регулярный характер.

Первоначально производится расчет фонда доплат (ФДconst) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок ФНconst путем вычитания из фонда регулярных выплат суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$$\text{ФНconst} = \text{ФНДconst} - \text{ФДconst}$$

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок (ФНconst), имеющих регулярный характер. Размер надбавок определяется следующим образом:

4.4.1. Структурный метод:

В основу метода положено пропорциональное деление фонда регулярных надбавок (ФНconst) в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации.

Фонд регулярных надбавок (ФН/const) состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации.

$$\text{ФН/const} = \text{ФН ауп} + \text{ФН пп} + \text{ФН псс} + \text{ФН раб}.$$

V. Порядок предоставления надбавок и доплат работникам МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

5.1. Порядок предоставления надбавок и доплат работникам МБОУ «СОШ №1» п.Ханымей определяется заявительной системой.

Приложение 1
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

**Показатели эффективности деятельности административно-управленческих работников ОУ для установления постоянных
(регулярных) надбавок стимулирующего характера
(кроме директора ОУ)**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикаторы (измерители)	Количество баллов /итого по показател ю
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему образовательных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию.	% выполнения муниципального задания: не менее 100% не менее 90% не менее 85% менее 85%	5 4 3 0 /итого 5
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения и проживающих (пребывающих) в нем граждан	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, санитарно-гигиенических правил	Заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов: - заключения (предписания) не содержат замечаний - заключения (предписания) содержат замечания по одному из направлений - заключения (предписания) содержат замечания более чем по одному направлению	5 2 0 /итого 5
1.3.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных	По итогам оценочных процедур проводимых в рамках РСОКО (МСОКО)	% общей успеваемости школьников, участвующих в	

	достижений обучающихся		исследованиях и мониторингах - выше среднемуниципального показателя - соответствует среднемуниципальному показателю - ниже среднемуниципального показателя % качественной успеваемости школьников, участвующих в исследованиях и мониторингах - выше среднемуниципального показателя - соответствует среднемуниципальному показателю - ниже среднемуниципального показателя	5 3 0 5 3 0 0 /итого 10
1.4.	Результаты итоговой аттестации выпускников IX, XI классов	Качество сдачи основных (обязательных) предметов, предметов по выбору	- % обучающихся, получивших документ об образовании: не менее 100% от 98 до 100% менее 98 % - за каждого выпускника, получившего от 90 до 100	10 5 0 3 (но не более 15) /итого 25

			баллов по ЕГЭ	
1.5.	Результаты участия обучающихся в очных олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровней	Организация работы с одаренными детьми. Показатели результативности участия обучающихся в очных олимпиадах (количество победителей и призеров)	За каждого победителя и призера муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20(но не более 60) /итого 105
1.6.	Реализация социально-значимых проектов	Организация работы с учащимися и родителями по подготовке и реализации проектов	За каждый реализованный социально-значимый проект	3 (не более 15)
1.7.	Удовлетворенность населения качеством и доступностью предоставления образовательных услуг	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении. Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания образовательных услуг	По результатам анкетирования: - % родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ более 85% более 80% более 70% отсутствие письменных жалоб	5 3 1 3 /итого 8
1.8	Деятельность по формированию кадрового состава организации	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими образовательные услуги	% укомплектованности педагогическими работниками: не менее 100% от 95 до 100% менее 95%	5 3 0 /итого 5
1.9	Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов	Организация работы по повышению уровня квалификации педагогических кадров через	% педагогических работников, прошедших	

		курсовую переподготовку, получение квалификационной категории, участие в конкурсах на получение Грантов Президента, Губернатора, Главы района, участие в конкурсах профессионального мастерства	курсы повышения квалификации (не реже 1 раза в три года согласно графику) не менее 100% от 95 до 100% менее 95% процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категории не менее 70 % от 50 до 70% менее 50 за каждого педагога, получившего Грант: Президента, Губернатора, Главы района за каждого победителя и призера конкурса профессионального мастерства "Педагог года" - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	5 3 0 10 5 0 20 (не более 40) 10 (не более 20) 5 (не более 10) 5 (не более 10) 10 15 /итого 115
1.10	Целевое и эффективное исполнение бюджетных средств	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	10 0 /итого 10

1.11	Своевременное использование бюджетных средств	Освоение бюджетных средств в соответствии с запланированными объемами	Освоение бюджетных средств от годовых назначений: 1 квартал: не менее 25% от 25% до 22% менее 22% Полугодие: не менее 45% от 45% до 42% менее 42% 9 месяцев: не менее 75% от 75% до 72% менее 72% Год: не менее 100% от 97% до 10% менее 97%	10 5 0 10 5 0 10 5 0 10 5 0/итого 10
1.12	Предоставление платных услуг	Организация платных услуг Увеличение средств доходов от оказания платных услуг	Количество реализуемых программ на платной основе от 3 и более 2 программы 1 программа Доля средств от платной деятельности, направленных на оплату труда педагогических работников от общего фонда оплаты, выделяемого учреждению не менее 2% не менее 1% не менее 0,5%	6 4 2 15 10 5 /итого 21

Приложение 2
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

**Показатели эффективности деятельности административно-управленческих работников ОУ для установления разовых надбавок
стимулирующего характера
(кроме директора ОУ)**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ОУ	- Участие в конкурсах на получение грантов для развития направлений деятельности школьного сообщества - Привлечение спонсорских средств	- грант инновационного проекта;	5 5
2	Результаты участия обучающихся в очных олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровней	Показатели результативности участия обучающихся в очных олимпиадах (количество победителей и призеров)	За каждого победителя и призера муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
3	Высокое качество и инициативность деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОУ	- отсутствие нарушений по результатам проверок	5
4	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

Приложение 3
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "учителя") для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	В процентом соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт: от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся, имеющих удовлетворительные и неудовлетворительные результаты обучения	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по итогам тематических, срезовых и административных контрольных работ). К тематическим контрольным работам приложением являются диагностические карты	Процент учащихся, повысивших результаты обучения от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	20 15 10 5 0 /итого 20
3.	Системная работа (по индивидуальному учебному маршруту) с победителями и призерами очных олимпиад, конференций	Реализация индивидуального учебного маршрута по подготовке обучающихся к олимпиадам различных уровней	За каждого обучающегося муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 30) 10 (не более 50) 20 (не более 60) /итого 140

4.	Организация спортивно-оздоровительной работы, ведение предметных кружков	Организация педагогом работы спортивной секции (клуба). Достижение позитивных результатов участия в массовых спортивных соревнованиях. Реализация проекта всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне". Ведение предметных кружков. Достижение позитивных результатов в учебной деятельности	За каждое объединение дополнительного образования (кружок, секция с количеством обучающихся не менее 10 чел.) За каждый предметный кружок с количеством обучающихся (не менее 15 чел.)	5 баллов (не более 15) 5 баллов (не более 15) /итого 30
5.	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей	Реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающегося	За каждого обучающегося	5 баллов (не более 25) /итого 25
6.	Организация наставничества (учитель-наставник)	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоение и использовании компьютерной техники и т.д.)	За каждого педагога, которому оказывается методическая помощь	3 балла (не более 15) /итого 15

Приложение 4
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "учителя") для установления разовых надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1.	Реализация социально-значимых проектов во внеурочной деятельности	Реализация учащимися социально-значимых практических проектов	% учащихся класса, подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% от 30 до 50% менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Создание условий для социального партнерства	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Привлечение родителей для участия в мероприятиях класса, школы. Организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	% охвата родителей, вовлеченных в мероприятия от 90 до 100% от 70 до 90% от 50 до 70% менее 50%	5 3 1 0 /итого 5
3	Результаты участия обучающихся в очных олимпиадах муниципального, окружного, всероссийского уровней	Показатели результативности участия обучающихся в очных олимпиадах (количество победителей и призеров)	За каждого победителя и призера муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105

4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Оформление кабинета, музея, студий, кружков, клубов, спортивных секций и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
6	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

Приложение 5
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог-психолог", "социальный педагог", "учитель-логопед") для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1.	Психологическое сопровождение учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты обучения (диагностика, коррекционная работа, тренинги и т.д.)	Положительная динамика по результатам диагностики и наблюдений по итогам учебной четверти, учебного года	За каждую группу детей (от 5 до 10 чел.)	5 (не более 30) /итого 30
2.	Системная работа с детьми и подростками (мониторинг развития, коррекционная и развивающая работа) -из банка одаренных детей; -группы риска (дети с девиантным поведением, С(К)К, мигранты, логопаты)	Реализация авторских, модифицированных программ; наличие карт развития детей из банка одаренных; результативность по факту реализации индивидуальных и групповых занятий с детьми и подростками	За каждого ребенка	5 (не более 30) /итого 30
3.	Организация наставничества (учитель-наставник)	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоение и использовании компьютерной техники и т.д.)	Количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15
4.	Динамика учащихся, состоящих на разных видах учета	Снятие с учета (решение комиссии (консилиума), наличие плана работы, дневника наблюдения и т.д.)	За каждого учащегося, снятого с учета за отчетный период (квартал)	5 /итого 30

Приложение 6
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог-психолог", "социальный педагог", "учитель-логопед") для установления разовых надбавок стимулирующего характера

№	Критерии	Критерии оценки	Индикатор (измерители)	Количество баллов
1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Практикумы, тренинги (по факту реализации)	% охвата родителей обучающихся от 90 до 100 % от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50 % менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Реализация дополнительных социально-значимых проектов под руководством педагога	Подготовка и реализация учащимися социально-значимых проектов (проведение коллективного творческого дела, направленного на профилактику асоциального поведения и т.д.)	% учащихся, подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100 % от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50 % менее 30%	10 7 5 3 0 /итого 10
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
4.	Организация помощи детям-инвалидам	Посещение ребёнка-инвалида на дому и проведение с ним систематических занятий в домашних условиях согласно индивидуальному плану	За каждого ребенка	3 (не более 15) /итого 15
5.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний,	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

		семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.		
--	--	--	--	--

Приложение 7
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог дополнительного образования", "методист") для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1. 1	Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	Наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся	В процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	10 7 5 3 0 /итого 10
2. 2	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся	Позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга). При оценке деятельности учитываются диагностические карты	Процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	10 7 5 3 0 /итого 10
3. 3	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	Реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	За работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка) муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105

4. 4	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация плана индивидуальной практической работы. Достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающихся	Количество детей (не менее 10 чел.)	3 балла за ребёнка (не более 15) /итого 15
5. 5	Организация наставничества	За системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)	Количество педагогов, которым оказывается методическая помощь	3 балла за каждого педагога (не более 15) /итого 15

Приложение 8
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

**Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория "педагог дополнительного образования", "методист") для
установления разовых надбавок стимулирующего характера**

	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Реализация социально-значимых проектов	Реализация учащимися социально-значимых проектов	Процент учащихся подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Создание условий для развития социального партнерства	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения. Организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	Процент охвата родителей от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % менее 50	7 5 3 1 /итого 7
3.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	Показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	За каждого победителя и призёра муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105

4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За каждое призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
6.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

Критерии
для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера (регулярные выплаты) по фонду надбавок служащих

№ п/п	Критерии	№ инд.	Индикаторы	Максимальный бал
	Высокое качество деятельности	1.1.	Отсутствие предписывающих (не устранённых) замечаний режимного характера со стороны органов пожарной службы, санэпид службы, прокуратуры, департамента образования, отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий	2
		1.2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
		1.3.	Создание локальных актов, инициативность, конструктивность предложений, своевременное и качественное предоставление отчетности, (оформление доверенностей и ведения журналов учёта выданных доверенностей на получение материальных ценностей), отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	2
		1.4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий социально-культурного характера (уровень мероприятия)	3
		1.5.	Отсутствие нарушений по ТБ и ОТ	1
		2.1.	Сохранение материальных ресурсов ОУ (сохранность используемого в работе имущества, оргтехники, инвентаря)	1
		2.2.	За работу с фондом учебников (сохранность и регулярное обновление фонда учебной литературы)	1
		2.3.	Работа со страховыми компаниями, пенсионным фондом (оформление больничных листов)	2
		2.4.	Работа с архивом ОУ (оформление архивных дел)	2
		2.5.	Участие в конкурсах на получение грантов для развития направлений деятельности школьного сообщества	2
		2.6.	Привлечение спонсорских средств	2
	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3.1.	Информационные банки (выпускников, клиентов, партнёров и пр.), организация видео-фото съёмок, организация работ по обеспечению сайта и системы «Net – Школа», создание медиатеки, видеотеки и т.д.	2

№ п/п	Критерии	№ инд.	Индикаторы	Максимальн ый бал
		3.2.	Библиографическое информационное обслуживание: Базы данных: электронный, алфавитный систематический каталог; варианты каталогов для различных возрастных групп. Банки данных: электронные тематические папки Интернет-ресурсов; систематическая картотека тематических статей для учащихся учителей, краеведческих и др.	2
		3.3.	Справочно-библиографическое обслуживание: информационный бюллетень, информационный вестник, библиографические списки, выставка новых поступлений, виртуальные выставки, дайджесты, указатели	2
		3.4.	Высокая читательская активность обучающихся (положительная динамика по результатам триместра)	1
		3.5.	Обобщение, распространение, представление опыта работы в средствах массовой информации (содействие)	2

Критерии
для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера (регулярные выплаты)
по фонду надбавок рабочим

№ п/п	Критерии	№ инд.	Индикаторы	Максимальный бал
	Высокое качество и инициативность деятельности	1.1.	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности ОУ	2
		1.2.	Отсутствие нарушений по результатам работы	4
		1.3.	Своевременное выявление и устранение мелких неисправностей и технических неполадок, рационализаторские предложения и результативность их внедрения	4
	Сохранение материальных ресурсов. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.	2.1.	Ремонт оборудования, мебели, инвентаря, ремонт помещений	5
		2.2.	Выполнение разгрузочно-загрузочных работ (системность и качество выполнения работ)	3
		2.3.	Качественное выполнение работ, не связанных с основной деятельностью (сохранность ограждения, пришкольной территории, озеленение пришкольной территории и помещений ОУ	5
III. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов				
	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания	3.1.	Выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, курьерские поручения и др.)	4

Критерии
для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего (разового) характера
по фонду надбавок служащим и рабочим

N п/п	Критерии	№ инд.	Индикаторы	Максимальный балл
	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	2.1.	Участие, организация и проведение мероприятий разного характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения	5
		2.2.	Выполнение работ по пошиву костюмов	5
		2.3.	Организация работ по озеленению и благоустройству территории учреждения	5
		2.4.	Выполнение ремонтных работ	10
		2.5.	Выполнение работ по ликвидации аварийной ситуации	5
		2.6.	За отсутствие больничных листов в течение учебного года	2

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог- организатор») для установления постоянных (регулярных) надбавок стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций	Реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня	За работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка) муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	7 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105
2.	Восстановление и развитие человеческого ресурса	Высокое качество деятельности	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ на качество сервиса организационных мероприятий Своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации, отсутствие нарушений исполнительской дисциплины Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	2 балла 1 балл 1балл Итого 4 балла
		Инициативность в деятельности	Обеспечение деятельности по здоровьесбережению Участие в мероприятиях различного уровня, проводимых образовательным учреждением	1 балл 2 балла Итого 3 балла

3.	Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов	Развитие материальных ресурсов ОУ	Создание и эффективное использование фондов методических и дидактических материалов, научно-прикладных разработок в библиотеке в школе Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы	2 балла 1 балл Итого 3 балла
		Экономия и привлечение финансовых ресурсов	Участие в конкурсах на получение грантов для развития направлений деятельности школьного сообщества	2 балла Итого 2 балла
4.	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	Своевременное и качественное оформление представляемой аналитической, диагностической, отчётно-статистической документации (планы, журналы, рабочие программы, отчёты и т.д.), Участие в конкурсах по направлениям работы	1 балл 2 балла(не более 6) Итого 7 баллов
		Развитие социально-привлекательного имиджа ОУ	Участие в организации работы по обеспечению сайта ОУ и АИС «Сетевой город. Образование» Обобщение, распространение, представление опыта работы в средствах массовой информации (содействие)	1 балл 2 балла Итого 3 балла

Приложение 13
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Показатели эффективности деятельности педагогического персонала (категория «педагог-организатор») для установления разовых надбавок стимулирующего характера

	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Баллы
1.	Реализация социально-значимых проектов	Реализация учащимися социально-значимых проектов	Процент учащихся подготовивших и реализовавших проект от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % от 30 до 50% менее 30	10 7 5 3 0 /итого 10
2.	Создание условий для развития социального партнерства	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся. Привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения. Организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др.	Процент охвата родителей от 90 до 100% от 70 до 90 % от 50 до 70 % менее 50	7 5 3 1 /итого 7
3.	Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней	Показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней	За каждого победителя и призёра муниципального уровня регионального уровня всероссийского, международного уровней	5 (не более 15) 10 (не более 30) 20 (не более 60) /итого 105

4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	За каждое призовое место в очных конкурсах уровня ОУ муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	5 10 20 40 (не более 40) /итого 40
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, изготовление реквизита, нестандартного оборудования, запись фонограмм, видеороликов, пошив сценических костюмов и пр.	За каждое оформление	5 (не более 15) /итого 15
6.	Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности	Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов и т.д.	За каждое мероприятие	2 (не более 10) /итого 10

Рассмотрено и принято
На общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей
Протокол № _____ от _____ 2014г

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей
_____ Г.А.Литвишко
Приказ № _____ от _____ 2014г

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района (далее МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей).

1.2. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий.

1.3. Трудовые отношения работников МБОУ «СОШ № 1» П. Ханымей регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей, конкретизируя статьи Трудового кодекса РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.2. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию соответствующую требованиям тарифно – квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.3. К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в школе.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступил на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку об отсутствии судимости.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить с Уставом школы, коллективным договором, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.6. На каждого педагогического работника школы ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов, указанных в п. 2.3, копии приказов о приеме на работу, перемещениях по службе, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении, выписки из протоколов аттестационных комиссий. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в т.ч. и после увольнения – 75 лет.

2.8. Личное дело и трудовая книжка директора школы хранится в Департаменте образования Администрации Пуровского района.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. При изменении в организации производства и труда допускаются изменения существующих условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. С этими изменениями должен быть ознакомлен работник не позднее, чем за один месяц.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только на основаниях, предусмотренных законодательством. Работники имеют право прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу, а администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет через централизованную бухгалтерию. По договоренности между работниками и администрацией трудовой договор может быть сокращен и до окончания срока об увольнении.

В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (прием в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация прекращает договор в срок, о котором просит работник. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе.

2.11. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращение численности или штата работников допускается, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может проводиться только по окончании учебного года.

2.12. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения работника считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников.

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

3.2. Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей (далее - Устав школы) и должностными обязанностями.

4. Основные обязанности администрации.

4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Рационально организовать труд работников.

4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.

4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей и других работников школы лучший опыт работы.

4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной квалификации.

4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.

4.7. Обеспечивать соблюдение в школе санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества школы.

4.8. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

4.9. Организовать горячее питание учащихся школы.

4.10. Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников школы.

4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. В школе установлена 6-дневная учебная неделя. Время начала и окончания работы устанавливается администрацией в зависимости от количества смен и годовых календарных учебных графиков. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Директору школы устанавливается 36 часовая рабочая неделя с одним (воскресенье) выходным днем и перерывами для отдыха и питания.

5.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года;

г) уменьшение объема нагрузки возможно только при сокращении численности учащихся и класс-комплектов в школе и в других исключительных случаях.

5.4. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы по согласованию с профкомом.

5.5. Все учителя обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

5.6. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут до начала рабочего дня школы.

5.7. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (п. 1 ст. 108 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, изложенными на работника Правилами и Уставом школы.

5.9. Работа в праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и некоторым видам работ допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 112, 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

5.10. В школе организуется дежурство учеников, администрации и педагогов школы в соответствии с графиком. Ежедневно, по личному графику, дежурит представитель администрации школы (директор, заместители директора).

5.11. Дежурный администратор приступает к обязанностям в 7.30 и выполняет их до 19.00.

5.12. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 8.00 утра и заканчивает не ранее 14.00, во вторую смену с 13.30 и до 19.00, проверив порядок в школе.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогического работника. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

5.15. Заседания педагогического совета, методических объединений проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в учебный триместр.

5.16. Продолжительность собраний трудового коллектива, заседаний педсовета, внутришкольных методических объединений могут продолжаться не более двух часов, заседания организаций школьников не более часа.

5.17. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы.

5.18. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

5.19. Во время проведения урока (занятия) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.20. Учителям и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с урока;
- курить на территории школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на работы, не связанные с учебным процессом, освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений.

- отвлекать руководителей и педагогических работников школ в учебное время от работы, снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий не связанных с производственной деятельностью.

- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам.

5.21. Время каникул, равно как и время активированных дней является рабочим временем.

5.22. В каникулярное время, а также во время активированных дней работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки. Неявка на работу в вышеуказанное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией школы применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) предоставление к награждению;

в) награждение ценным подарком;

г) выплата надбавок в соответствии с Положением о фонде надбавок и доплат (ФНД) работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района.

6.2. Решение о поощрении принимается администрацией школы совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом.

6.3. Поощрение работников школы вышестоящими органами образования и государственными органами проводится на основании представления администрации и профсоюзного комитета в порядке подчиненности.

6.4. За отдельные трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями, именными медалями, знаками отличия.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается слияние материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины и норм профессионального поведения.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. А также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.3. В соответствии с ТК РФ существуют дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (п. 1,2 ст. 336 ТК РФ).

7.4. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно требуется объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников школы.

7.5. Дисциплинарные расследования в отношении педагогов и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного учителя, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью или если диктуются соображениями, касающимися защиты учащихся, их безопасности.

7.6. Трудовой коллектив имеет право снять наложенное им взыскание досрочно, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия других мер, которые применены администрацией, за нарушение трудовой дисциплины, когда член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься трудовым коллективом по представлению администрации и профсоюзного комитета в случае, если они не противоречат действующему законодательству.

8.2. Правила внутреннего распорядка вывешиваются в школе на видном месте.

Данное Положение является локальным актом МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к соглашению о взаимодействии между департаментом образования
Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной
организацией Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации от 01.10.2010

г. Салехард

«21» февраля 2012 года

Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа, именуемый в дальнейшем Департамент, в лице директора Сидоровой И.К., действующей на основании Положения о департаменте образования Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденного постановлением Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа от 02 июля 2010 № 134-ПГ, и Ямало-Ненецкая окружная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице Председателя Профсоюза Березиной О.Л., действующей на основании Положения о Профсоюзе, утвержденного протоколом учредительной конференции от 06 мая 2010 года № 1, вместе именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В целях совершенствования социально-трудовых отношений в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», зарегистрированном Минюстом России 26 апреля 2010 Регистрационный № 16999) (далее - Порядок), письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 № 03-52/46, от 15 августа 2011 № 03-515/59, учитываются департаментом образования ЯНАО в течение срока их действия на всей территории автономного округа, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (автономные, бюджетные, казенные) при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования, концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер (при наличии диплома, где в графе специальность указано «концертмейстер»)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются соответствующим аттестационной комиссией департамента образования автономного округа, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

2. С целью защиты прав и интересов работников системы образования автономного округа департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа продлевает срок действия квалификационной категории педагогическим работникам после истечения срока его действия на основании заявления работников и предоставления подтверждающих документов, **но не более чем на один год, в следующих исключительных случаях:**

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трёхлетнего возраста;
- нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, или прекращения трудовой деятельности в связи с уходом на пенсию.

3. Иные положения, соглашения о взаимодействии между департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, изменениям не подлежат.

4. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Адреса Сторон

Департамент образования
Ямало-Ненецкого
автономного округа

629008 г. Салехард,
ул. Свердлова, д. 42
Тел.: 8 (34922) 4-01-51
Факс: 8 (34922) 4-01-04

Ямало-Ненецкая окружная
организация Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
629007, г. Салехард,
ул. Совхозная, д. 14, корп. 1
Тел.: 8 (34922) 33-4-99
Факс: 8 (34922) 33-4-99

Директор
департамента образования ЯНАО



/И.К. Сидорова/

М.П.

Председатель
Ямало-Ненецкой окружной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



/О.Л. Березина/

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

к соглашению о взаимодействии между департаментом образования
Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной
организацией Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации от 01.10.2010

15 февраля 2013 год

г. Салехард

На основании Соглашения о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2013 – 2015 годы от 10 декабря 2012 года, в целях совершенствования социально-трудовых отношений в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа присвоенные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (первая и высшая) в случае, если на дату подачи заявления срок действия квалификационной категории не истек, и установленные в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 №209, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 №03-515/59, в которых даны Разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, действие присвоенных категорий (первой или высшей) учитываются в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиля работы (деятельности) по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физкультуре	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер; музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Аттестационной комиссией департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

2. С целью защиты прав и интересов работников системы образования Ямало-Ненецкого автономного округа департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа продлевает срок действия квалификационной категории педагогическим работникам на основании заявления и подтверждающих документов, если на дату подачи заявления срок действия квалификационной категории не истек, но не более чем на один год, в следующих случаях:

временной нетрудоспособности;

при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения; иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

исполнение на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

возобновление работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3. В целях поддержки педагогов, имеющих высокие результаты профессиональной деятельности, и минимизации времени, затрачиваемого на подготовку и защиту педагогического портфолио, департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа совместно с Ямало-Ненецкой окружной

организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации устанавливаются, что процедура защиты педагогического портфолио идет автоматически в зачет следующим категориям педагогических работников

- имеющим почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации;

- являющимся победителями региональных конкурсов профессионального мастерства;

- подготовившим победителей регионального этапа всероссийской олимпиады школьников;

- участвующим в составе комиссии по проверке экзаменационных работ участников ЕГЭ, являющимся председателями предметной комиссии ЯНАО по проверке заданий с развернутым ответом ЕГЭ в течение двух лет подряд и показавшим высокое качество и результативность при оценке профессиональной деятельности.

Адреса сторон:

Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа
629007, г. Салехард,
ул. Совхозная, д. 14, корп. 1
тел.: 8 (34922) 4-01-51
факс: 8 (34922) 4-01-04

Ямало-Ненецкая окружная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
629007, г. Салехард,
ул. Совхозная, д. 14, корп. 1
тел.: 8 (34922) 33-4-99
факс: 8 (34922) 33-4-99

Директор
департамента образования



/ И.К. Сидорова

Председатель Ямало-Ненецкой
окружной организации Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации



/ О.Л. Березина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района,
которым в связи с вредными условиями труда
предоставляются доплаты и компенсации

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности, профессии</i>	<i>% оплаты за вредные условия труда</i>	<i>% оплаты за работу в ночное время</i>
1.	Повар	12	
2.	Лаборант	12	
3.	Уборщик служебных помещений	12	
4.	Сторож		35
5.	Кухонный рабочий	12	
6.	Мойщик посуды	12	
7.	Учитель химии	8,4	
8.	Водитель	4	
9.	Дворник	4	

Приложение 5
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п.ХанымейПуровского района,
которым в связи с вредными условиями труда,
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности, профессии</i>	<i>Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)</i>
1.	Повар	7 дней (оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 3,2)
2.	Уборщик служебных помещений	7 дней (оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 3,1)
3.	Лаборант химкабинета	14 дней (оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 3,1)

Основание: статья 117 Трудового кодекса РФ.

Приложение 6
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п.ХанымейПуровского района,
которым в связи с ненормированным рабочим днем
предоставляется отпуск

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности, профессии</i>	<i>Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (в календарных днях)</i>
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	10
2.	Секретарь учебной части	7
3.	Кладовщик	7
4.	Шеф - повар	7
5.	Инженер - электроник	12
6.	Водитель	7

Основание: статья 119 Трудового кодекса РФ.

Приложение 8
к коллективному договору

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Проводить прием специализированных учебных кабинетов, спортивного зала и других помещений учреждения к новому учебному году с составлением актов.	Июль	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР
2.	Издание локальных актов о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы учреждения, об охране труда и соблюдении правил техники безопасности	Август	Г.А.Литвишко, директор
3.	Издание локальных актов о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность	Август	Г.А.Литвишко, директор
4.	Проводить общий технический осмотр здания, территории учреждения	Постоянно	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР
5.	Проводить испытание спортивного инвентаря	Июль	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР
6.	Проводить проверку кабинетов на укомплектованность аптечками	Август	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР
7.	Организовать обучение работников учреждения по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	1 раз в 3 года	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР В.В.Башаев, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности
8.	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и учащимися с составлением актов и проводить профилактическую работу по их предупреждению	По мере необходимости	В.В.Башаев, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Т.А.Данилевская, социальный педагог.
9.	Проверка наличия инструкций по охране труда	Сентябрь	В.В.Башаев, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
10.	Проводить плановые инструктажи по охране труда с записью в журнале	Январь	В.В.Башаев, педагог-организатор основ

	инструктажа на рабочем месте	май	безопасности жизнедеятельности
11.	Проводить первичный и вводный инструктаж с вновь поступившими на рабочем месте	При поступлении	В.В.Башаев, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
12.	Пересматривать инструкции в случае изменений условий труда	По необходимости	В.В.Башаев, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
13.	Своевременное прохождение медицинских осмотров	В течение года	Медицинский работник
14.	Проверка маркировки технических средств, посуды, оборудования	1 раз в квартал	С.Н.Тертичная, заместитель директора по АХР

Приложение 8
к коллективному договору

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п. ХанымейПуровского района**

№	Мероприятия	Исполнители	Срок исполнения	Источник финансирования
1	2	3	4	5
1	Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков.	ООО «Тест-Рентген»	03.03.2014-10.11.2014	Субсидия на муниципальное задание
2	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	Заместитель директора по АХР	Июль - август 2014	Субсидия на муниципальное задание
3	Обеспечение работников питьевой водой.	Заместитель директора по АХР	Постоянно	Субсидия на муниципальное задание
4	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Заместитель директора по АХР	Ноябрь 2014	Субсидия на муниципальное задание
5	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Заместитель директора по АХР	Постоянно	

6	Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	Заместитель директора по АХР, преподаватель-организатор ОБЖ	Сентябрь 2014	Субсидия на иные цели
7	Обучение, инструктаж, проверка знаний по охране труда работников.	Преподаватель-организатор ОБЖ	Сентябрь 2014 г.	
	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Медицинский работник	2-4 квартал 2014 г.	Субсидия на муниципальное задание
	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	Заместитель директора по АХР, медицинский работник	Июль 2014г.	Субсидия на муниципальное задание
	Издание инструкций по охране труда.	Преподаватель-организатор ОБЖ	Сентябрь 2014 г.	

Приложение 9
к коллективному договору

Нормы выдачи специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты
работникам МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи	Срок носки
1.	Лаборант,учитель,занятые в кабинетах химии,физики	Халат хлопчатобумажный	1	1,5 года
		Фартук прорезиненный	1	дежурные
		Перчатки резиновые	1	Дежурные
2.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	1 год
3.	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный	1	1 год
		Рукавицы комбинированные	6	1 год
		Сапоги резиновые	1	1 год
		Перчатки резиновые	2	1 год
4.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	1 год
5.	Дворник	Костюм х/б	1	1 год
		Фартук х/б	1	1 год
		Руковицы комбинированные	6	1 год
		Куртка утепленная	1	2,5 года
		Валенки	1	3 года
6.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1	1 год
		Рукавицы комбинированные	4	1 год
		Сапоги резиновые	1	1 год
7.	Повар,шеф-повар	Костюм х/б	1	1 год
		Фартук х/б	1	1 год
		Колпак х/б	1	1 год
		Тапочки	1	1 год
8.	Мойщик посуды	Фартук х/б	1	1 год
		Сапоги резиновые	1	1 год
		Перчатки резиновые	1	1 год
9.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1	1год
		Рукавицы комбинированные	2	1 год
		Очки защитные	1	до износа

**Дополнительное соглашение
к изменению в Коллективный договор
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия общеобразовательная школа № 1»
п. Ханымей Пуровского района**

3 декабря 2014г

7. Раздел 8 «Охрана труда и здоровья» п. 8.1.5. изложить следующим содержанием:
«Проводить специальную оценку труда, включая в состав комиссий представителей Профсоюза с последующей сертификацией».

8. В разделе 8 «Охрана труда и здоровья» п. 8.1.9. исключить.

9. Раздел 8 «Охрана труда и здоровья» п. 8.4.4. дополнить следующим содержанием «мероприятия по охране труда».

10. Раздел 9 «Гарантии профсоюзной деятельности» в п.9.10 заменить слова «аттестации рабочих мест» словами «специальной оценке условий труда».

11. Раздел 10 «Обязательства профкома» в п.11.9. заменить слова «аттестации рабочих мест» словами «специальной оценке условий труда».

12. п.7.1 раздела «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины и норм профессионального поведения» Приложения №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующем содержании: «Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение».

13. Приложение 6 Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется отпуск к коллективному договору исключить п.3 Кладовщик.

14. Дополнить коллективный договор приложениями:

-приложение 7 Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей;

- приложение 8 Мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- приложение 9 Нормы выдачи специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты.

15. Все остальные приложения коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

16. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, заключенного на период с 27 октября 2014 года по 27 октября 2017 года.

17. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Представитель работодателя:
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей



Г.А.Литвишко

2014г

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

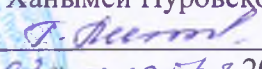


Е.А.Гаважук

2014г

Прошнуровано,
скреплено печатью 35 лист.

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
п. Ханымей Пуровского района

 Г.А.Литвишко
«03» декабря 2014 г.



**Дополнительное соглашение
о продлении срока действия на 2017 – 2018 годы Коллективного договора
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
п. Ханымей Пуровского района на 2014 – 2017 годы**

п. Ханымей

« 20 » октября 2017 г

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице директора Литвишко Галины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый «Работодатель» с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Юкляевских Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», руководствуясь статьями 43 и 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

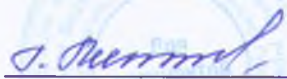
1. В целях реализации действующего трудового законодательства, а также согласования интересов работодателя и работников в сфере регулирования социально-трудовых отношений, стороны пришли к соглашению о продлении срока действия Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района на 2014 - 2017 годы, на один год до 27 октября 2018 года.

2. Все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района.

4. Настоящее дополнительное соглашение о продлении срока действия Коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Представитель работодателя:
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей


Г.А. Литвишко
20 октября 2017 г

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей


О.А. Юкляевских
20 октября 2017 г

Администрация Пуровского района Управление экономики Отдел организации и охраны труда
Уведомительная регистрация коллективного договора/соглашения (дополнительного соглашения к коллективному договору/соглашению)
Дата <u>01 ноября 2017г.</u> № <u>106/17</u> <u>Зав. сектором ОО и ОТ</u> <u>С.А. Юкляевская</u> (подпись, должность, печать)

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

«Средняя общеобразовательная школа № 1»

п. Ханымей Пуровского района

Уведомительная регистрация коллективного
договора/соглашения (дополнительного соглашения к
коллективному договору/соглашению)

п. Ханымей

Дата: 25 декабря 2015 г.

№ 125/15

« 10 » ноября 2015 г

Зав. сектором МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей
(наименование должности, подпись, ФИО)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице директора Литвишко Галины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый «Работодатель» с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Юкляевских Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», с целью регулирования трудовых отношений, приведения в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовым законодательством РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном на период 2014-2017 г.г. в текст коллективного договора внести следующие изменения и дополнения:

1. Приложение 4 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, которым в связи с вредными условиями труда предоставляются доплаты и компенсации», дополнить следующие профессии:

«8. Водитель - установить 4 % от должностного оклада за вредные условия труда».

Основание: ст. 147 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 14 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 3,1.

«9. Дворник - установить 4 % от должностного оклада за вредные условия труда».

Основание: ст. 147 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 14 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», оценка условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса – 3,1.

2. Все остальные приложения коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, заключенного на период с 27 октября 2014 года по 27 октября 2017 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Представитель работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

Г.А. Литвишко
10 ноября 2015 г

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей

О.А. Юкляевских
10 ноября 2015 г

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района,
которым в связи с вредными условиями труда
предоставляются доплаты и компенсации

№ п/п	Наименование должности, профессии	% оплаты за вредные условия труда	% оплаты за работу в ночное время
1.	Повар	12	
2.	Лаборант	12	
3.	Уборщик служебных помещений	12	
4.	Сторож		35
5.	Кухонный рабочий	12	
6.	Мойщик посуды	12	
7.	Учитель химии	8,4	
8.	Водитель	4	
9.	Дворник	4	

Администрация Пуровского района
Управление экономики
с. *заместитель*
Отдел организации и охраны труда
Уведомительная регистрация коллективного
договора/соглашения (дополнительные соглашения к
коллективному договору)
дата *08.03.2017* доп. № *42/17*
и. *Средняя общеобразовательная школа № 1* п. *Ханымей* от *Зуров*

Дополнительное соглашение
о внесении изменений в Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
п. Ханымей Пуровского района

п. Ханымей

«20» марта 2017 г

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице директора Литвишко Галины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый «Работодатель» с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Юкляевских Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», с целью регулирования трудовых отношений, приведения в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовым законодательством РФ заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном на период 2014-2017 г.г. в текст коллективного договора внести следующие изменения и дополнения:

1. Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 6.14. следующего содержания:

«Помимо доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, при наличии экономии по фонду оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности), могут производиться единовременные выплаты по итогам работы за год.

Единовременная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, находящимся на момент выплаты в списочном составе учреждения и состоящих в трудовых отношениях с учреждением. Размер выплаты определяется с учетом фактически отработанных дней в текущем году.

Решение о сумме выплаты конкретному работнику утверждается протоколом заседания оценочной комиссии.».

2. Раздел 6 «Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 6.15. следующего содержания:

«Контроль фактически сложившегося уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) ежегодно осуществляется органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования. Размер фактического уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) не может превышать предельный уровень, установленный в соответствии с нормативным правовым актом органов местного самоуправления.».

3. Все остальные приложения коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

4. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» п. Ханымей Пуровского района, заключенного на период с 27 октября 2014 года по 27 октября 2017 года.

5. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

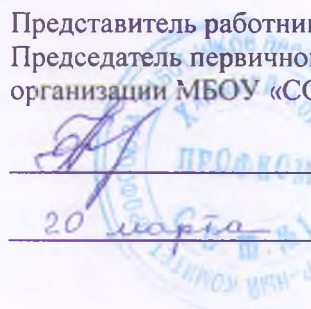
Представитель работодателя:
Директор МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей



Г.А.Литвишко

20 марта 2017 г

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 1» п. Ханымей



О.А. Юкляевских

20 марта 2017 г