

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

На 2021-2024 год(ы)

От работодателя:

ВРИО директора
образовательной организации


Волк Г.Б.
(подпись, Ф.И.О.)



Дата подписания:

« 15 » 11 2021г.

От работников:

Председатель первичной
профессиональной
организации


Алексеева К.С.
(подпись, Ф.И.О.)



Дата подписания:

« 15 » 11 2021г.

Муниципальное образование «Томский район»
Администрация Томского района
Управление по экономической
политике и муниципальным ресурсам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 33/2021 от 18.11.2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района (МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района) (далее – организация).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области», иные законы и нормативные правовые акты;
- Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2020-2022 годы (далее - областное трехстороннее соглашение);
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы (далее- областное отраслевое соглашение).

1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4 Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района (далее – работодатель) в лице временно исполняющего обязанности директора Вовк Елизаветы Борисовны и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Алексеевой Ксении Сергеевны.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (далее- профсоюзный комитет):

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
6. положение о премировании работников и материальной помощи и ее размерах;
7. положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
8. другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с первичной профсоюзной организацией планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.16. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В случае постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.3. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим необусловленной трудовым договором работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по определенным сторонами условиям трудового договора.

2.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников кроме категории работников, предусмотренной частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники - члены первичной профсоюзной организации.

2.6. К сообщению в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- приказ о сокращении численности или штата работников организации;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

перечень вакансий на день направления сообщения в первичную профсоюзную организацию;

предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового увольнения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.7. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- 84: абз.4;

- 336: пункты 1, 2

производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении директора организации – также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 21 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района», Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и внесении изменений в постановление

Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232», с Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и включают в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- материальная помощь.

3.3. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района»

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера в Приложении №1 Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах в Приложении № 2 Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.6. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в организации, осуществляется с участием первичной профсоюзной организации.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организации, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективному договору организации либо локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в строгом соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера в Приложении №1 Положения о системе оплаты труда

работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.9. При работе с перерывом более двух часов работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», п.3.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536) (далее - Особенности). При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Особенности.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих педагогическую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих педагогическую работу (п. 3.1 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536).

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

3.11. Компетенция организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора:

3.11.1. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Порядком премирования работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района – Приложение № 2 к Положению о стимулирующих выплатах работникам Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.11.2. На установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Примерными перечнями критериев оценки показателей эффективности деятельности учителей-предметников, педагога-библиотекаря, педагога дополнительного образования, психолога, социального педагога, учителя-логопеда, методиста, тьютера изложенном в Приложении № 2 Положения о стимулирующих выплатах работникам Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.11.3. На установление выплат стимулирующего характера за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, не относящимся к категории педагогических, выделяется из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем

организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Порядком премирования работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района – Приложение № 2 к Положению о стимулирующих выплатах работникам Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.11.4. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Порядком премирования работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района – Приложение №2 к Положению о стимулирующих выплатах работникам Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

Организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.12. По желанию работников, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день представляется другой день отдыха, который не подлежит оплате или оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.13. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.14. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

3.15. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях:

- внутреннего и внешнего совместительства,
- работников, замещающих отсутствующих педагогических работников,
- в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время,
- работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.16. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда, материальной помощи.

3.17. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области. (областное отраслевое соглашение п. 5.20.).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа»

Томского района. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.2. Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Режим рабочего времени руководителя организации, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.4. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (п. 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536).

4.7. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Работодатель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения педагогической работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.12. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных организаций, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

4.13. Организация привлекает педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

4.14. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указаны в Приложение № 3 к настоящему коллективному договору.

4.16. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- регистрация заключения брака работника - 3 календарных дня, регистрация заключения брака детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней временной нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней;
- библиотекарю, педагогу - библиотекарю, заведующему библиотекой – 3 календарных дня.

4.17. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (п.2.5.) установить норму часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности (без ограничений по количеству таких обучающихся в составе группы) пропорционально отработанному времени воспитателем с такими детьми. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденное медицинской справкой, не изменяет норму рабочего времени воспитателя.

4.18. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом: выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка организации и не должно быть менее 30 минут.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

5.1.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник, направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образования, а также в других случаях.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых работников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах организации.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

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

- молодые работники;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых работников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых работников. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования,

предоставляются гарантии и компенсации независимо от платной или бесплатной основы обучения, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующего условия:

- работник заключает с работодателем ученический договор (ст. 197 ТК РФ, глава 32 ТК РФ).

6.2. При проведении аттестации педагогических работников организации соблюдаются следующие условия:

6.2.1. В состав аттестационной комиссии организации по аттестации педагогических работников организации включается председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

При проведении аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности в случае, если председатель первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в пятидневный (5 рабочих дней) срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором председатель первичной профсоюзной организации выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.2.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу, принимаемым по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников организации, реорганизацией, ликвидацией организации;
- закрытия организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения первичной профсоюзной организации, представленных руководителю организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения первичной профсоюзной организации, представленных руководителю организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока

действия квалификационной категории.

6.2.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.2.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность;

- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;

- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» и регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме и решение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании ранее действовавших областных отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощенной форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

6.2.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

6.2.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

6.2.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.2.9. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в организации, выплачивается единовременное пособие в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

6.3. Условия, установленные пунктом 6.2. настоящего раздела, распространяются на всех работников организации. Дополнительные социальные гарантии, льготы предусмотренные п.п. 6.2.2., 6.2.3., 6.2.5. настоящего коллективного договора предоставляются при наличии решения первичной профсоюзной организации.

6.4. Работникам осуществлять дополнительные меры социальной поддержки по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору):

- оказывать материальную помощь;
- устанавливать надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами, государственными наградами областного и федерального уровней;

Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

6.5. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности или штата работников организации, для поисков работы предоставляются два дня в неделю с уменьшением продолжительности рабочего времени на 4 часа по каждому дню с сохранением заработной платы как за полный рабочий день. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются работодателем.

6.6. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ).

6.7. Работодатель и первичная профсоюзная организация совместно представляют работников организации к награждению ведомственными, государственными наградами и другими наградами.

6.8. Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

VII. Охрана труда и здоровье

7.1. Руководитель совместно с работниками создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда.

7.2.2. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года.

7.2.3. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.4. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.2.5. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).

7.2.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.7. Руководитель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

7.2.8. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.9. Руководитель организует выдачу спецодежды. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, указан в Приложении № 6 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

7.5. Руководитель организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников.

7.6. Руководитель обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

7.7. На время приостановки работ в организации, кабинете, мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть

переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

VIII. Права и обязанности работников и работодателя

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка организации.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации.

8.6. Работодатель и работники имеют права и несут обязанности в соответствии со статьями 21, 22 ТК РФ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Томской районной организации Профсоюза (далее – ТРО Профсоюза) членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет ТРО Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере одного процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профсоюзного комитета, а председатель первичной профсоюзной организации - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа (ТРО Профсоюза).

9.4. Председатель и члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.5. Председатель и члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.6. По представлению председателя ТРО Профсоюза лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы, как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, ТРО Профсоюза; в работе пленумов, президиумов, на периоды проверок, семинаров, совещаний, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других

случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленном законом.

9.7. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации выделяет для членов профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- и другое.

9.8. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации организывает контроль за работой предприятий общественного питания в организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

9.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, оргтехнику, место для размещения информации профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создает условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации является одним из показателей стимулирующих выплат работнику (п. 10.8. областное отраслевое соглашение).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10. 1. Стороны договорились, что:

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района.
3. Приложение № 3 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
4. Приложение № 4 Положение об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность.
5. Приложение № 5 Перечень педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.
6. Приложение № 6 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

Форма расчетного листка

Расчетный
листок

ФИО	С-	
Подразделение	МБОУ Халдеевская ООШ Томского района	
Должность	Учитель	
Норма времени	22,00 д	
Расчеты в 08/2019		
Оклад НСОТ Сельские НСОТ Перс надбавка 33 % Рк		
Начислено		
Аванс удержанный НДФЛ профсоюз Сбербанк		
Удержано		
К выдаче		

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Халдеевская основная общеобразовательная школа»
Томского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Томского района от 30.04.2019 № 156 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Томского района» и Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района (далее по тексту - учреждение) устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления, критерии установления и размеры стимулирующих выплат;
- 4) порядок и основания оказания материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 5) профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- 6) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 «Об

утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, муниципальными правовыми актами Томского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников (за вычетом стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (за вычетом стимулирующих выплат), выплачиваемой до момента её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области, то работнику выплачивается персональная доплата.

1.9. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах средств субсидий, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.11. Учреждение, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, Администрации Томского района, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает виды и размеры доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников.

1.12. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 6 и 21 числа каждого месяца.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ.

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Томского района». в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада, рублей
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый	Младший воспитатель	7263,00
		третий	Воспитатель	10792,00
			Педагог-психолог	
		четвёртый	Учитель	11047,00

2.2. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1.	Должности профессиональной квалификационной группы «Общестр	первый	Секретарь (делопроизводитель)	5899,00
		второй	Завхоз	7941,00

	аслевые должности служащих»			
--	-----------------------------------	--	--	--

2.3. Должностные оклады работникам учреждения по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1.	Сторож	5627,00
2.	Уборщик служебных помещений	5627,00
3.	Дворник	5627,00
4.	Машинист по стирке белья	5807,00
5.	Рабочий по кухне	5807,00
6.	Повар	8008,00
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию	8008,00

2.4. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232».

3. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, В ТОМ ЧИСЛЕ НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.

3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент к заработной плате).

4.2. Дополнительно к выплатам компенсационного характера, указанным в пункте 4.1. настоящего Положения, устанавливаются:

– выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности;

– выплата за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации;

– выплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях;

– выплата за работу в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, в классах с профильным обучением.

4.3. Размеры, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера, указанных в пунктах 4.1.-4.2. настоящего Положения установлены Положением о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района являющегося приложением №1 к настоящему Положению.

4.4. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 4.1.-4.2 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.5. Выплаты компенсационного характера, указанные в пунктах 4.1.-4.2 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за ученую степень;
- 2) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- 3) надбавка за проверку письменных работ (русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия и др.), заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и т.д.;
- 4) надбавка за стаж работы (выслугу лет);

5) иные надбавки, выплаты, установленные законодательством Российской Федерации или Томской области;

б) премиальные выплаты.

5.2. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 5.1. настоящего Положения, установлены Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района, являющегося приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

1) премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. Размеры, условия, показатели и порядок выплаты премий определены в Положении о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района, являющемся приложением №2 к настоящему Положению.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

5.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

5.8. Премии и иные стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда стимулирующих выплат, а также за счет сложившейся экономии фонда заработной платы на основании приказа руководителя учреждения.

5.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.10. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5.11. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи работникам.

6.2. Письменное заявление с приложением документов, подтверждающих основания для выплаты материальной помощи подается работником в Комиссию по распределению стимулирующих и премиальных выплат, оказанию материальной помощи, которая рассматривает заявление и при наличии оснований для выплаты выносит решение о выплате, которое оформляется протоколом. Протокол комиссии направляется руководителю учреждения.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6.4. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основной.

6.5. Основаниями для выплаты единовременной материальной помощи являются:

- а) на лечение;
- б) в связи с трудным материальным положением в семье;
- в) в связи с выходом на пенсию (по возрасту);
- г) на похороны близких родственников (родители, дети, супруг);
- д) в других экстренных ситуациях (стихийные бедствия, пожары и т.д.);
- е) регистрация брака;
- ж) рождение ребенка.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 27.08.2021 года.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя учреждения.

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Халдеевская
основная общеобразовательная школа» Томского
района
утверждено Приказом № 22/1-ОД от 27.08.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района (далее по тексту – Положение) является приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района и определяет наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленных работникам учреждения.

Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

2. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные выплаты компенсационного характера.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится в размере не менее 4% и не более 5% от оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), если иной размер указанной выплаты не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Перечень должностей работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, определен в **приложении №1** к настоящему Положению. Указанная выплата работникам производится при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права не установлен иной размер повышения оплаты труда за работу в ночное время.

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

– за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Размер доплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

10. Работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности. Размер компенсационной выплаты за один час работы определяется согласно **приложению №2** к настоящему Положению. Перечень должностей работников, которым может устанавливаться компенсационная выплата за работу в организации, расположенной в сельской местности, определен в **приложении №3** к настоящему Положению.

11. Данная выплата устанавливается работникам, перечень которых утвержден приказом руководителя учреждения в соответствии с приложением 3 к данному Положению в размерах, определенных в приложении 2 к настоящему Положению. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время. Компенсационная выплата не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

12. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях устанавливаются в размерах за один час работы в соответствии с **приложением №4** к настоящему Положению.

13. Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяется ко всем составляющим частям заработной платы работника в размере 1,3.

к Положению о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

№ п\п	Должности, согласно штатной структуре	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада)	Основания установления выплаты
1	Повар	5	Экспертное заключение по результатам проведения специальной оценки условий труда от 26.09.2016

к Положению о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

РАЗМЕР
компенсационной выплаты за один час работы
за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности
рублей

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	40
Высшая категория, руб.	54,86	49,38	41,15	39,50	32,92	27,43	24,69
1-я категория, руб.	51,07	45,96	38,30	36,77	30,64	25,53	22,98
Соответствие занимаемой должности, руб.	47,28	42,55	35,46	34,04	28,37	23,64	21,28
без категории, руб.	36,68	33,01	27,51	26,41	22,01	18,34	16,51

Приложение №3

к Положению о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в образовательной организации,
расположенной в сельской местности**

1. Дворник.
2. Заведующий хозяйством.
3. Рабочий по кухне.
4. Повар.
5. Уборщик служебных помещений.
6. Рабочий по комплексному обслуживанию.
7. Сторож.
8. Младший воспитатель.
9. Машинист по стирке белья.
10. Учитель.
11. Преподаватель.
12. Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
13. Руководитель физического воспитания.
14. Воспитатель (включая старшего).
15. Социальный педагог.
16. Педагог-психолог.
17. Программист.
18. Библиотекари.
19. Бухгалтер, экономист.

Приложение №4

к Положению выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

РАЗМЕР

компенсационной выплаты за 1 час работы за индивидуальное обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации; за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю

Недельная нагрузка, часов в неделю	18	20	24	25	30	36	40
Высшая категория, рублей	43,89	39,50	32,92	31,60	26,33	21,94	29,27
1-я категория, рублей	40,86	36,77	30,64	29,42	24,51	20,43	27,26
Соответствие занимаемой должности, рублей	37,82	34,04	28,37	27,23	22,69	18,91	25,23
без категории, рублей	29,34	26,41	22,01	21,13	17,60	14,67	16,31

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Халдеевская
основная общеобразовательная школа» Томского
района

утверждено Приказом № 22/1-ОД от 27.08. 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная
общеобразовательная школа» Томского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ «Халдеевская ООШ» Томского района (далее – Положение) разработано в соответствии Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Письмом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2015 № НТ-750/02 «Об учете результатов ЕГЭ», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района.

1.2. Цель настоящего Положения - повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

2. Критерии и показатели деятельности работников школы.

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице (приложение 1).

2.2. Приведенные в таблице критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, учащихя труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2	За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими: - тематическое оформление помещений - соблюдение чистоты в соответствии с требованиями СанПиН - соблюдение норм ППБ		приказом в сентябре на текущий учебный год	отмена приказа о заведовании кабинетом или нарушении требований, подтвержденное документами администрации или иных контролирурующих органов за период, в котором выявлены нарушения
	площадью 48 – 63 м ² :	10%		
	площадью 12 – 36 м ² :	5%		
	Спортивный зал	10%		
	Актный зал	10%		
	Химия	10%		
3	Методические объединения	10%	приказом в сентябре на текущий учебный год	отмена приказа о руководстве методическими объединениями, предметными комиссиями или нарушении требований, подтвержденное документами администрации или иных контролирующих органов за период, в котором выявлены нарушения.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

- Произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
- Стимулирующие выплаты начисляются администрации образовательного учреждения.
- Суммировать баллы, полученные педагогическими работниками.
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный

на период, разделить на общую сумму баллов работников, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

– Заместителем по УВР ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

– В мае подсчитывается общая сумма баллов, полученных работниками (общая сумма баллов).

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.

4.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создаётся комиссия, состоящая из членов администрации и представителей трудового коллектива.

4.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Управляющий совет школы

4.3. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;
- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчёт работника;
- собеседование;
- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

6. Премирование работников.

Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками

Приложение №1

к Положению об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Халдеевская основная общеобразовательная школа»
Томского района

ПОЛОЖЕНИЕ

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Халдеевская основная общеобразовательная школа» Томского района

Критерии и показатели оценки деятельности работников для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда

Ф.И.О. учителя _____

№	Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала	Мак баллов	Набранное количество баллов	Оценка экспертной группы	Расшифровка баллов (результаты работы)
1	Качество и общедоступность образования	1.1. Уровень обученности	100% - 3б. ≥ 48% - 3б.	6б.			
		1.2. Работа с одаренными. Наличие призеров и победителей в научно-практических конференциях, олимпиадах, творческих конкурсах, дополнительных проектах (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.). (баллы суммируются при наличии победителя и/или призера)	международный: победитель - 5 б., призер - 4 б.; всероссийский: победитель - 3,5 б., призер - 3 б.; региональный: победитель - 2,5 б., призёр - 2 б.; муниципальный: победитель - 1,5 б. призёр - 1 б; школьный: победитель - 1 б. призёр - 0,5 б.	24			
		1.3. Участие в	4 до 50% - 0 баллов;	4			

		системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений обучающихся. Наличие индивидуальных результатов (по результатам контрольных мероприятий и промежуточной аттестации, ВПР, РДР и др.). Качественный 2-8, 10 классов по итогам года и по результатам ОГЭ и ЕГЭ в 9 и 11 классах.	51- 60% - 1 балл; 61-70% - 2 балла; 71- 80% - 3 балла; от 81% - 4 баллов.				
		1.4. Разработка индивидуальных авторских программ, углубленных и элективных курсов, их реализация в учебно-воспитательном процессе: 1.4.1. разработка и апробация индивидуальных авторских программ, получивших экспертную оценку 1.4.2. разработка авторских программ элективных курсов	2 балла 1 балл	2			
2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса.	2.1. Создание безопасных условий в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травматизма обучающихся) 2.2. Использование ИКТ технологий в учебно-воспитательном процессе: мультимедийных и интерактивных средств обучения, компьютерных	0-2 баллов	2			
			на 90% проведенных уроков от общего количества часов - 1 б.; на 100% уроков от общего количества часов - 2 б.	2			

		программ (на 90% проведенных уроков от общего количества часов - 1 балл; на 100% уроков от общего количества часов - 2 балла)					
		2.3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, медиатека, банк информационных ресурсов и т. д.):		7			
		2.3.1. систематизация дидактического и раздаточного материала по всем разделам программы	0-1				
		2.3.2. пополнение материально-технического обеспечения преподавания предмета с привлечением внебюджетных средств (за счет родителей)	0-2				
		2.3.3. создание безопасных условий в учебно-воспитательном процессе	0-1				
		2.3.4. наличие полного пакета документов по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охране труда, ГО и ЧС	0-2				
		2.3.5. своевременное и качественное проведение инструктажей по ТБ, охране труда	0-1				
3	Профессиональные условия развития	3.1. Участие и итоги профессиональных конкурсов различного уровня (баллы не	<i>федеральный уровень - 6 баллов; региональный уровень - 4 баллов;</i>	6			

	педагогических работников	суммируются)	<i>муниципальный уровень - 3 балла; школьный уровень - 1 балл.</i>				
		3.2. Мастер-классы, открытые уроки, выступление на педагогических советах, методических объединениях (баллы не суммируются)	<i>всероссийский уровень 4 балла. региональный уровень 3 балла. муниципальный уровень - 2 балла, школьный уровень - 1 балл.</i>	4			
		3.3. Развитие педагогического творчества, участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе.	0-2 баллов	2			
		3.4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	0-2 баллов	2			
		3.5. Размещение материалов в сети Интернет и на сайте школы.	1-3 работы - 1 балл; 4-6 работ - 2 балла; 7-8 работ - 3 балла; 9 и более работ - 4 балла.	4			
4	Социальные критерии как фактор работы классного руководителя	4.1. Результативность воспитательной работы: снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, или их отсутствие; снижение пропусков без уважительных причин, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школах и общественных местах	1 балл 1 балл 1 балл	3			
		4.2. Работа с детьми из	0-2 балла	2			

	социально неблагополучных семей.					
	4.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: -проведение постоянно действующего лектория в рамках родительского всеобуча; -разработка совместных творческих проектов и проведение совместных общешкольных мероприятий	1 балл 1 балл	2			
	4.4. Степень участия класса в общешкольных мероприятиях: 4.4.1. Общешкольные КТ Д «Осенний балл», «День учителя», "Фестиваль семьи", "Ученик года" и др.), их организация и проведение параллелями классов ; 4.4.2. победители и призеры школьных конкурсов («Лучший дежурный класс» и др. тематических)	2 балла 1 балл	3			
	4.5. Уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде, принимать решения, подчиняться коллективным решениям и др.: 4.5.1. отсутствие нарушений правил поведения учащихся, отсутствие	2 балла 2 балла	4			

		<p>конфликтных ситуаций в классе (между учащимися класса, между учащимися и учителем)</p> <p>4.5.2. выполнение всеми учащимися класса решений органов ученического самоуправления: внешний вид, сменная обувь, школьная форма одежды, запрет на курение и т.д.</p>					
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности и	<p>5.1. Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровня: ПНПО, Лучший по профессии:</p> <p>5.1.1. участие в муниципальном этапе конкурса</p> <p>5.1.2. победитель муниципального этапа конкурса</p> <p>5.1.3. участие в региональном этапе конкурса</p> <p>5.1.4. победитель регионального этапа конкурса</p>	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>	6			
		<p>5.2. Высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</p>	0-2 балла	2			
		<p>5.3. Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической</p>	0-2 балла	2			

		информации, планов ВР, рабочих программ учебных предметов и внеурочных, дополнительных программ по предметам				
		5.4. Ведение электронных дневников и журнала: отсутствие замечаний; % заполнения тем; % уроков с д/з; ведение планирования; ведение журнала; своевременное ведение журнала выше 90%	Учителя-предметники - 0-3 баллов; Классный руководитель - 0-1 баллов	4		
6	Сохранение здоровья учащихся и работников учреждения в	6.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и работников гимназии (праздники здоровья, дни здоровья и т.д.).	0-3 баллов	3		
		6.2. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием: 6.2.1. активная работа классного руководителя с родительским комитетом по вопросам организации питания (100% охват питанием за счет родительских средств) 6.2.2. своевременное предоставление пакета документов по питанию и компенсации молочными продуктами заболевшим детям	2 балла 2 балла	4		
ИТОГО:				100		

Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагога -психолога

Ф.И.О. _____

Критерии	Расшифровка критерия	Показатели	Шкала	Набранное кол-во баллов	Оценка экспертов	Итого	
1. Обеспечение образовательной деятельности школы	Обеспечение качественно доступного образования	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. Уровень самостоятельности в жизнедеятельности	П1	4 балл - частичное выполнение плана работы; 7 балла - полное выполнение плана работы			
		Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся охваченных различными видами контроля	П2	5 баллов			
		Сохранность контингента обучающихся по программам дополнительного образования	П3	6 балла - положительная динамика; 4 балл - сохранение контингента; 0 баллов - отрицательная динамика			
		Позитивный психологический микроклимат в школе	П4	6 балла - отсутствие конфликтных ситуаций; 2 баллов - наличие жалоб, конфликтов, заявлений			54
		Положительная динамика количества обучающихся,	П5	8 балла - всероссийский уровень;			

		принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях (всероссийский, региональный, муниципальный уровень, школьный уровень)		5 балла - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балл - школьный уровень			
		Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и др.	П6	6 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень; 2 балл - школьный уровень			
2. Признание высоких профессиональных достижений	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, участие в конкурсах, наличие публикаций	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	П7	8 балла - всероссийский уровень; 6 балла - региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень.			46
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических	П8	Очные: 4 балла - всероссийский			
		чтениях (выступления, организация выставок и др.)		уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень Заочные: 1 балл - всероссийский уровень			

		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	П9	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1 балл - школьный уровень			
		Наличие публикаций	П10	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень;			
Дополнительный критерий			П11				
ИТОГО							100

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
1.	Руководитель (директор)	3
2.	Заместителям руководителя	5
3.	Заведующий хозяйством	5

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность

Для установления первой или высшей квалификационной категории аттестуемому педагогическому работнику необходимо представить в аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области следующие документы:

- личное заявление в установленной форме;
- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательной организации;
- представление (характеристика) руководителя образовательной организации.

Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, ведомственных знаков отличия, наград, дающих право на установление первой или высшей квалификационной категории:

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»
- почетное звание «Заслуженный тренер России»
- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени
- орден Почета
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991г., которые получены в связи с педагогической деятельностью, за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (педагогической) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (педагогической) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (педагогической) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);

	инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (педагогической) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (педагогической) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (педагогической) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (педагогической) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (педагогической) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (педагогической) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение №5
к коллективному договору.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами:**

№	<i>Наименование профессий и должностей</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)</i>	
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 шт. на 3 года	
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 шт.	
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года	
		2.	Кладовщик	<i>При постоянной работе на складе горючих и смазочных материалов, лаков и красок:</i>
Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2 шт.			
Фартук прорезиненный	2 шт.			
Рукавицы комбинированные	4 пары			
Перчатки с полимерным покрытием	4 пары			
<i>При работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах зимой дополнительно:</i>				
Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.			
Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.			
Валенки	1 шт.			
Сапоги кожаные утепленные	1 шт.			
3.	Машинист (кочегар) котельной; шуровщик топлива	<i>При работе в котельной, работающей на твердом минеральном топливе:</i>		
		<i>При механической загрузке:</i>		
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные	12 пар	

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	До износа
		Ботинки кожаные с огнезащитной пропиткой	1 пара
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара
		Респиратор	До износа
		<i>При работе в котельной, работающей на дровах и других видах топлива:</i>	
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
5.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	До износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.
		Валенки	1 пара
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз	1 шт.
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.
		Валенки	1 пара
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара
6.	Сторож (вахтер)	<i>При занятости на наружных работах:</i>	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий	
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.
		Тулуп (для IV пояса)	1 шт.
		Полушубок (для III, II и I поясов)	1 шт.
		Валенки	1 пара
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара
7.	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		<i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i>	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
8.	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:

(в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 г. N 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85, приказов Минздравсоцразвития России от 17.03.2009 N 118, от 05.05.2012 N 508)

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства:			
1.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл.
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл.
3.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл.
4.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл.
5.	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл.

6.	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл.
II. Очищающие средства:			
7.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	- для мытья рук		
	- для мытья тела		
8.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл.
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства:			
10.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом,	100 мл.

		СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	---	--

(В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»»)

Пронито, пронумеровано
скреплено печатью

(59) *пятьдесят девять*
листов

Подпись

