

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023-2026 года между работодателем Бюджетного общеобразовательного
учреждения «Бутаковская средняя школа» Знаменского муниципального района
Омской области директором Яконюк Натальей Михайловной
и представителя трудового коллектива в лице председателя первичной
профсоюзной организации Точилова Дарьей Владимировной

Международный документ	
Коллективный договор	
Зарегистрирован	
№	12.10.23
от	2
Ведущий инспектор	
Точилова Д.В.	
Точилова Д.В.	

Принято на общем собрании
работников организации
«01» декабря 2023 года

Договаривающиеся стороны

Представитель работодателя:
Директор БОУ «Бутаковская СШ»



Яконюк Н.М.
2023 года

М.П.

Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель в лице директора Яконюк Натальи Михайловны и работники Бюджетного общеобразовательного учреждения «Бутаковская средняя школа» Знаменского муниципального района Омской области (далее - БОУ «Бутаковская средняя школа») в лице председателя первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» Точиловой Д.В.

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице директора Яконюк Натальи Михайловны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» Точиловой Д.В. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БОУ «Бутаковская средняя школа».

1.1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением об отраслевой системе оплаты труда в БОУ «Бутаковская средняя школа» (*Приложении № 1*), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников БОУ «Бутаковская средняя школа» и установление дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.1.3. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники БОУ «Бутаковская средняя школа» в лице председателя первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» Точиловой Д.В. с одной стороны, и директора Яконюк Н.М., с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Администрация Знаменского муниципального района) и именуется в дальнейшем работодателем.

1.1.4. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей, стремлении достичь компромиссные решения.

1.1.5. Работодатель рассматривает первичную профсоюзную организацию работников БОУ «Бутаковская средняя школа» и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и первичная профсоюзная организация работников БОУ «Бутаковская средняя школа» обязуется демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем.

В случае возникновения различий в подходе и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа». Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, работодатель и первичная профсоюзная организация работников БОУ «Бутаковская средняя школа» должны согласованно работать друг с другом, на благо трудового коллектива школы.

1.1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту прав и интересов работников.

1.1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждается в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.

1.1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором БОУ «Бутаковская средняя школа» и представителем первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа».

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является более высокий уровень, по сравнению с законодательством, (с учётом финансово-экономического - положения работодателя) принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников,

обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и с пунктом 7 постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области».

1.5. Общие обязательства работодателя и работников

1.5.1. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.5.2. Работодатель признает, что председатель первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» является полномочным представителем всех работников организации, поскольку он уполномочен общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально- трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.5.4. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами.

1.5.5. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение всего срока.

1.5.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования БОУ «Бутаковская средняя школа», расторжения трудового договора с руководителем БОУ «Бутаковская средняя школа».

При реорганизации БОУ «Бутаковская средняя школа» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности БОУ «Бутаковская средняя школа» коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности БОУ «Бутаковская средняя школа» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

При ликвидации БОУ «Бутаковская средняя школа», коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.9. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников БОУ «Бутаковская средняя школа».

1.5.10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают других

требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как: приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

За совершение дисциплинарного проступка (неисполнения работником по его вине возложенных на него обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения (ст.81).

1.5.11. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Ответственность сторон социального партнёрства

1.6.1. Работодатель и председатель профсоюзного комитета за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ст. 54 и ст. 55 ТК РФ.

1.7. Контроль за выполнение коллективного договора

1.7.1. Стороны, подписавшие коллективный договор осуществляют контроль над его выполнением.

По итогам полугодия и года на собрании работников организации представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

1.7.2. Работодатель и профсоюзный комитет создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Обеспечение занятости работников

Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить реализацию мер, направленных на обеспечение занятости работников, в том числе на сохранение 24 рабочих мест (в разрезе специальностей).

2.1.2. В случае необходимости проведения временных работ, связанных с реконструкцией, занятости организовать оплачиваемые общественные работы совместно с органами местного самоуправления, службы для работников занятых неполный рабочий день.

2.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает:

2.2.1. Создание необходимых условий для профессиональной переподготовки, переобучения и повышения квалификации педагогических работников.

2.2.2. Предоставление гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.2.3. Поддержку творческой инициативы работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда.

2.2.4. Соблюдение Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

Квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в организациях независимо от их типов и видов.

Квалификационная категория, установленная по должности учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Работники имеют право:

2.2.5. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.2.6. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

2.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.3.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию работников БОУ «Бутаковская средняя школа» в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.3.2. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в БОУ «Бутаковская средняя школа» свыше 10 лет, одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами, отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.3. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации школы.

2.4. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.4.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников регулировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда в БОУ «Бутаковская средняя школа», настоящим коллективным договором.

2.4.2. Ознакомить работника при приёме на работу под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора.

2.4.3. Изменения условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чём работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.4.4. Не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4.5. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.4.6. Обеспечить дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ).

2.4.7. С 1 января 2021 года формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представлять ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности входит информация о работнике, месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, увольнении с указанием причины и другая информация (ст.66.1ТК РФ).

Работник имеет право выбора варианта ведения трудовой книжки (на основании письменного заявления работодателю, бумажный (ст.66 ТК РФ) или электронный вариант (ст.66.1ТК РФ).

2.5. Рабочее время

Стороны договорились:

2.5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, готовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждённый работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

2.5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

2.5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками более 2 часов.

2.5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (педагогические советы, совещания, собрания, планёрки и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю без уроков для методической работы и повышения квалификации.

2.5.5. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.5.6. Привлечение работника школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

2.5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем для выполнения педагогической, организационной, методической и хозяйственной работы в пределах времени не превышающую их учебную нагрузку до начала каникул. Для педагогических работников школы в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

2.5.8. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий

ремонт, работа на территории, охрана зданий и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

2.5.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителями и (или) Уставом школы.

2.5.10. Работники работают по пятидневной и шестидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье (в зависимости от нагрузки).

2.5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

2.5.12. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться до тех пор, пока не будут отправлены домой на автобусе учащиеся из деревень Копейкино, Курманово, Мамешево.

2.5.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на следующий учебный год не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

2.5.14. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на следующий учебный год производится в соответствии с Уставом школы и Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Работодатель обязуется:

2.5.15. Установить правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней и т.д.) (*Приложение № 2*).

2.5.16. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю в соответствии с законодательством (с учётом ст. 333 ТК РФ).

2.5.17. Составить и применять в непрерывных производствах, (где режим рабочего времени невозможно организовать по графикам пяти - шестидневной рабочей недели), графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

2.5.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленных для сверхурочной работы.

2.5.19. Продолжительность работы (смены) для работника в ночное время (с 22 до 6 часов), сокращается на 1 час, кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

2.6. Время отдыха

2.6.1. Составлять график отпусков (в соответствии с ст. 123 ТК РФ) не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников БОУ «Бутаковская средняя школа», доводить его до сведения всех работников школы и вывешивать для обозрения.

2.6.2. Установить продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников 56 календарных дней, а для остальных работников школы не менее 28 календарных дней, в расчёте на шестидневную рабочую неделю (с учётом ст.335 ТК РФ).

2.6.3. Работникам школы предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с такой просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определённого времени. При наличии у школы финансовой возможности отпуск по семейным обстоятельствам можно предоставлять с сохранением среднего заработка.

Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней, (ТК РФ ст.128):

- в связи со свадьбой самого работника 3 дней;
- свадьбой детей 3 дня;
- смертью родственников и близких (жены, мужа) 3 дня;
- рождением ребенка 3 дня;
- при переезде на новую квартиру 3 дня;

Работодатель обязуется:

2.6.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, которые в рабочее время не включаются.

2.6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.6.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

2.6.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 ТК РФ.
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

2.6.8. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

2.6.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

2.6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

2.6.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

2.6.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

2.6.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.6.14. Запрещается: непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

2.6.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.6.17. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.6.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

2.6.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3. ОПЛАТА ТРУДА ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Договорённость сторон предполагает:

3.1. С учетом мнения первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» установлена система заработной платы - повременная.

Разработаны: размер тарифных ставок, окладов, различного вида выплат. Для специалистов и служащих установлены должностные оклады. Для рабочих – тарифные ставки (Положение об отраслевой системе оплаты труда работников БОУ «Бутаковская средняя школа»).

3.2. Установлена система премирования, стимулирующих доплат и надбавок (*Приложение № 1*).

3.3. Заработная плата выплачивается 15 и 30 (в феврале 28) числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.4. В организации установлена минимальная оплата труда на основе отраслевого тарифного соглашения при условии полностью отработанной нормы рабочего времени для технического и вспомогательного персонала при полной рабочей неделе. Для учителей – в зависимости от количества часов учебной нагрузки.

3.5. Установлен перечень доплат согласно разработанного штатного расписания (*Приложение № 3*).

3.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) у педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

3.7. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, премирование, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера согласовываются с первичной профсоюзной организации работников. Заработная плата выплачивается 15 и 30 (в феврале 28) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда. В случае изменения оплаты труда ознакомить работников за 2 месяца до их введения.

3.9. Обеспечение обязательной выдачи каждому работнику расчётного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме.

3.10. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и предоставлять отгулы в каникулярное или иное время (не в ущерб учебному процессу).

3.11. Предоставление информации коллективу о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

3.12. Установление предельной наполняемости классов не более 25 человек (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении).

3.13. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии, при работе в сверхурочное время, ночное время и др.) производить работникам соответствующие доплаты.

3.14. В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, карантином и др.) оплату производить в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

3.15. **Работодатель обязуется:**

Возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (неполученной заработной платы) (ст. 234 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (*Приложения № 7-9*).

3.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, ст. 226 ТК РФ).

4.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

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

4.1.4. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.1.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными условиями труда. (*Приложение № 3*)

При определении условий оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатель руководствуется 147 и 372 статьями Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611.

Размеры доплат за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжёлыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», работникам устанавливаются компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам,

занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

4.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников БОУ «Бутаковская средняя школа» (ст. 212 ТК РФ).

4.1.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст. 185, 185.1 ТК РФ), для этого предоставляется транспорт.

4.1.7. Предоставить уполномоченным, членам комитета (комиссии) по охране труда не менее 1 час в неделю с сохранением среднего заработка для осуществления в рабочее время контроля по охране труда.

4.1.8. Направлять профактив на обучение в области охраны труда с отрывом от производства и сохранением им среднего заработка.

4.1.9. Первичная профсоюзная организация работников БОУ «Бутаковская средняя школа» обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников школы;
- производить работу по оздоровлению детей работников школы.

4.1.10. Уполномочить для согласования принимаемых локальных нормативных актов по охране труда представителя трудового коллектива Точилову Дарью Владимировну.

4.2. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующих компенсаций

Работодатель обязуется обеспечить:

- доплату к ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей.
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней.

4.3. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

Работодатель обязуется:

- запретить применение труда женщин на работах в ночное время на рабочих местах согласно перечню профессий и должностей;
- снизить норму выработки и часовую нагрузку беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению.
- сохранить за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях;
- предоставить возможность перевода на другую работу женщин (по их заявлению), имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

4.4. Обеспечение условий труда молодежи в возрасте до восемнадцати лет

Работодатель обязуется:

4.4.1. Не применять труд лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265).

4.4.2. Исключить использование труда при переноске и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

4.4.3. Принимать на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра. До достижения возраста восемнадцати лет ежегодно направлять на обязательный медицинский осмотр.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266).

4.4.4. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны договорились, что работодатель:

5.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2. «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ»

5.2.1. Приостановление трудовых договоров с мобилизованными

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие заключенного с ним трудового договора приостанавливается. Приостанавливается оно на весь период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы и должность. В то же самое время прекращают действовать большинство прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, а также вытекающих из условий самого трудового договора и локальных актов работодателя. Свое действие продолжают следующие права мобилизованного работника, возникшие до приостановления трудового договора:

- на дополнительное страхование;
- на негосударственное пенсионное обеспечение;
- на улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Также весь период приостановления действия трудового договора будет засчитываться в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности. Исключение составят случаи досрочного назначения страховой пенсии по старости.

Приостановление действия трудового договора с мобилизованным осуществляется на основании заявления работника.

В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы.

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель обязан выплатить работнику зарплату и все причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению договора.

На весь период приостановления действия трудового договора с мобилизованным работодателю запрещается расторгать данный договор по собственной инициативе. Исключения составляют следующие случаи:

- ликвидация организации-работодателя;
- прекращение деятельности работодателя-ИП;
- истечение срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

5.2.2. Восстановление трудовых договоров с мобилизованными

Действие трудового договора с мобилизованным будет возобновляться в день его выхода на работу. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за 3 рабочих дня. При этом выйти на работу он должен не позднее 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту.

Если работник не выйдет на работу по истечении этих 3 месяцев, работодатель сможет его уволить. Расторжение трудового договора с работником в таком случае осуществляется по новому основанию, которое будет предусмотрено в соответствии с п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (невыход работника на работу после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту).

Со всеми прочими демобилизованными сотрудниками трудовые договоры будут возобновляться на ранее оговоренных с работодателем условиях. Более того, работник в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора приобретает право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Наряду с дополнительными правами для мобилизованных принятый закон предоставляет целый ряд гарантий в сфере трудовых правоотношений для членов их семей.

5.2.3. Гарантии для членов семей мобилизованных работников

Поправки в ТК РФ предоставляют дополнительные права и супругам мобилизованных работников. В частности, новая редакция ч. 2 ст. 179 ТК РФ теперь будет гласить, что родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации., предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Также вторым родителям несовершеннолетних детей мобилизованных работников предоставляются следующие гарантии:

- запрет на направление их в служебные командировки;
- запрет на привлечение их к выполнению сверхурочных работ;
- запрет на привлечение их к выполнению работ в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Привлекать к таким работам и направлять в командировки вторых родителей детей мобилизованных сотрудников можно только при наличии их письменного согласия.

6. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

6.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", а также настоящим договором.

6.2. Работодатель гарантирует первичной профсоюзной организации получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

6.3. Работодатель включает в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации организации и др.) представителей первичной профсоюзной организации.

Заблаговременно ставит в известность первичную профсоюзную организацию обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации.

6.4. Работодатель гарантирует взимание (при наличии заявлений от членов профсоюза) и перечисление профсоюзных членских взносов на счет профкома - привлечение к сверхурочным работам;

6.5. Работодатель допускает проведение профсоюзных собраний (конференций), собраний (конференций) работников организации в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

6.6. Профсоюзным органам предоставляется в бесплатное пользование оборудованное помещение, телефоны, оргтехника, служебные автомобили, размещение информации в доступном для всех работников месте и др.

6.7. Первичная профсоюзная организация в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

6.8. Представления первичной профсоюзной организации о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

6.9. Первичная профсоюзная организация гарантирует членам профсоюза:

- защиту работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, расторжении трудового договора;

- юридические консультации по вопросам, затрагивающим интересы работников.

Из средств профсоюзного бюджета (для членов профсоюза):

- оказывать материальную помощь;

- приобретать детские новогодние подарки.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.

7.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом "Об общественных объединениях" от 19.05.95. № 82-ФЗ.

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» марта 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» марта 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Бюджетного общеобразовательного учреждения «Бутаковская средняя школа»
Знаменского муниципального района Омской области

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения «Бутаковская средняя школа» Знаменского муниципального района Омской области (далее - Положение, учреждения), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Главы Знаменского муниципального района Омской области от 31.12.2013г. № 617 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений Знаменского муниципального района Омской области» и с учетом мнения профсоюзного комитета БОУ «Бутаковская средняя общеобразовательная школа» (протокол №1 от 09.01.2014г).

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее - оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3. Рекомендуемые размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены приложением № 1 к Положению.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику учреждения:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5%;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10%;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20%;
- 4) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25%;
- кандидата наук, - на 15%;

5) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10%;

б) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:
 - в группах (классах) компенсирующей направленности, - на 20 процентов;
 - в группах (классах) комбинированной направленности (инклюзивных), при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

глухих, слепых, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, умеренную, тяжелую степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек), - на 20 процентов;

слабовидящих, слабослышащих, имеющих тяжелые нарушения речи, легкую степень умственной отсталости (не менее 4 человек), - на 17 процентов;

имеющих задержку психического развития (не менее 5 человек), - на 15 процентов;

7) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25%;

8) осуществляющему индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях, - на 20%;

9) за работу в образовательном учреждении, реализующем образовательные программы повышенного уровня, - на 15%;

10) за работу в общеобразовательной школе-интернате - на 15%;

11) поступившему на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника на 100 процентов;

12) имеющему стаж работы по специальности в образовательной организации:

- от 1 года до 5 лет, - на 10%;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15%;

- свыше 10 лет, - на 20%.

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, на основании подпункта 8 пункта 5 Положения, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зачитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 2 к Положению.

7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом IX](#) Положения.

8. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом X](#) Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала в учреждениях

9. Размер оклада конкретного работника учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов учебно-вспомогательного персонала, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

10. осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:

- в группах (классах) компенсирующей направленности, - на 20 процентов;

- в группах (классах) комбинированной направленности (инклюзивных), при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

глухих, слепых, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, умеренную, тяжелую степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек), - на 20 процентов;

слабовидящих, слабослышащих, имеющих тяжелые нарушения речи, легкую степень умственной отсталости (не менее 4 человек), - на 17 процентов;

имеющих задержку психического развития (не менее 5 человек), - на 15 процентов;

11. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

12. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности специалистов и служащих в учреждении

13. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

14. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада служащему учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:

- в группах (классах) компенсирующей направленности, - на 20 процентов;

- в группах (классах) комбинированной направленности (инклюзивных), при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

глухих, слепых, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, умеренную, тяжелую степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек), - на 20 процентов;

слабовидящих, слабослышащих, имеющих тяжелые нарушения речи, легкую степень умственной отсталости (не менее 4 человек), - на 17 процентов;

имеющих задержку психического развития (не менее 5 человек), - на 15 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

15. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

16. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей

структурных подразделений учреждений

17. Размер оклада конкретного руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов руководителей структурных подразделений учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

18. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада руководителю структурного подразделения учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для дошкольного учреждения), - на 15 – 20 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

19. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

20. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом X](#) Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников учреждения

21. Размер оклада конкретного медицинского работника учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов медицинских работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

22. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада медицинскому работнику учреждения:

- 1) имеющему вторую квалификационную категорию, - на 5 процентов;
- 2) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;
- 3) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 15 процентов;
- 4) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - на 25 процентов;
- 5) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

23. Медицинским работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом IX](#) Положения.

24. Медицинским работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом X](#) Положения.

VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждения (далее - рабочие учреждения)

25. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

26. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом IX](#) Положения.

27. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом X](#) Положения.

VIII. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

28. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются «Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных и казенных образовательных учреждений Знаменского муниципального района Омской области»,

29. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

30. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие иные стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:
 - доктор наук - в размере 25 процентов;
 - кандидат наук - в размере 15 процентов;
- 2) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав

СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада.

IX. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления компенсационных выплат

31. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в трудовом договоре.

33. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

34. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

35. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

36. 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.

37. 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.

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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам учреждения, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

1). Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству устанавливаются в размере 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц.

2). Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более, чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

3). Выплата компенсации производится педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА-9, ГИА-11, в качестве:

1. председателя предметной комиссии;
2. заместителя председателя предметной комиссии;
3. члены предметной комиссии;
4. руководителя пункта проведения экзамена;
5. организатора пункта проведения экзамена;
6. технического специалиста пункта проведения экзамена;
7. члены государственной экзаменационной комиссии;
8. ассистента для лиц, указанных в:

- пункте 44 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 ноября 2018 года №189/1513;

- пункте 53 Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 ноября 2018 года №190/1512;

9. председателя конфликтной комиссии;

10. заместителя председателя конфликтной комиссии, секретаря конфликтной комиссии, члена конфликтной комиссии;

11. специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

12. экзаменатора-собеседника для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;

13. эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ по химии;

14. ассистента-сурдопереводчика;

15. председателя комиссии тифлопереводчиков;

16. заместителя председателя комиссии тифлопереводчиков;

17. тифлопереводчика.

Размер компенсации привлеченным работникам за работу по подготовке и проведению ГИА-9, указанных в пунктах 4,6,9,15-17 определяется из расчёта 42,16рубля, указанных в пунктах 5,7,8,10-14 из расчета 33,29 рубля за фактическое отработанное количество астрономических часов.

Размер компенсации привлеченным работникам за работу по подготовке и проведению ГИА-11, указанных в пунктах 4,6,9,15-17 определяется из расчёта 42,16рубля, указанных в пунктах 5,7,8,10,12,14 из расчета 33,29 рубля за фактическое отработанное количество астрономических часов.

Х. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

43. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

44. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

45. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

46. Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в приложении № 3 к Положению.

ХІ. Заключительные положения

47. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней, работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии с соглашением от 14.12.2018 № 104-С о социальном партнёрстве на 2019 - 2021 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей».

Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

Периоды, засчитываемые в стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы, суммируются.

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается правовым актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается правовым актом учреждения. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в организациях педагогическим и медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления педагогической или медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды педагогической или медицинской работы.

Приложение N 1
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
Бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бутаковская средняя школа»
Знаменского муниципального района
Омской области

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок заработной платы педагогических работников БОУ «Бутаковская средняя школа» (приказ Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86)

N п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада, ставки заработной платы педагогического работника (руб.)
1 квалификационный уровень		
1	Музыкальный руководитель	9070
2	Старший вожатый	
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»	
2 квалификационный уровень		
4	Педагог дополнительного образования	9314
5	Социальный педагог	
3 квалификационный уровень		
6	Воспитатель	9559
7	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень		
8	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	10000
9	Учитель-логопед (логопед)	
10	Учитель	

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учебно-вспомогательного персонала БОУ «Бутаковская средняя школа» (приказ Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86.)

N п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) работника учебно-вспомогательного персонала (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	Помощник воспитателя	7169

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) специалистов и служащих БОУ «Бутаковская средняя школа» (приказ Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86.)

N п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) специалиста и служащего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
1	Делопроизводитель	5960
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
2	Лаборант	6783
2 квалификационный уровень		
3	Заведующий хозяйством	6884
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
4	Библиотекарь	7602
5	Инженер по охране труда	

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) руководителей структурных подразделений БОУ «Бутаковская средняя школа» (приказ Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86.)

N п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения (руб.)
1 квалификационный уровень		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, библиотекой и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу, образовательную программу дополнительного образования детей	8590

РАЗМЕРЫ
окладов рабочих БОУ «Бутаковская средняя школа»
(приказ Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86.)

N п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада рабочего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
1	Сторож (вахтер)	5542
2	Уборщик производственных и служебных помещений	
3	Кухонный рабочий	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
5	Подсобный рабочий	
6	Повар	
7	Гардеробщик	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
8	Водитель автомобиля	6466

Приложение №2
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бутаковская средняя школа»
Знаменского муниципального района
Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (<u>начальников, заведующих</u>) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение №3
к Положению
об отраслевой системе оплаты труда работников
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бутаковская средняя школа»
Знаменского муниципального района
Омской области

N п/п	Наименование выплаты стимулирующего о характера	Показатели, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся	Размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке)
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1.1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	До 100 процентов
		1.2. Проверка тетрадей обучающихся 1 – 4 классов: русскому языку математике иностранному языку	До 7 процентов До 7 процентов До 5 процентов До 9 процентов
		1.3. Проверка письменных работ обучающихся 5 - 11 классов • русскому языку и литературе • по математике • по другим предметам	До 9 процентов До 9 процентов До 5 процентов До 100 процентов
		1.4. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	До 100 процентов
		1.5. Освоение смежных (нескольких) профессий	
		1.6. Заведование учебными кабинетами: - заведование учебными мастерскими; - другие кабинеты.	5 процентов 3 процента
		1.7. Ведение занятий внеурочной деятельности (1 час в неделю)	До 7 процентов
		1.8. Организация подготовки и реализация дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации	До 100 процентов
		1.9. Организация мероприятий, направленных на формирование у обучающихся общероссийской гражданской идентичности и неприятие идеологии терроризма	До 100 процентов
		1.10. Осуществление сопровождения	До 100 процентов

		реализации социальных инициатив и детских социальных проектов учащихся общеобразовательной организации	
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	2.1. Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ 2.2. Применение в образовательном процессе информационных технологий 2.3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий 2.4. Руководство работой методического объединения педагогических работников	До 100 процентов за каждый показатель
3	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	3.1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций 3.2. Подготовка призеров олимпиад школьников и иных районных (окружных), областных, всероссийских, международных мероприятий 3.3. Проведение образцово-показательных уроков 3.4. Образцовое оформление учебного кабинета 3.5. Выполнение задания особой важности и сложности 3.6. Организация работы по социальной адаптации обучающихся 3.7. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ 3.8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда 3.9. Активное участие в работе выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения 3.10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	До 100 процентов за каждый показатель До 30000 рублей
4	Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности в организациях (далее - организация) работникам	4.1. От 1 до 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией) 4.2. От 5 до 10 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	До 10 процентов оклада, ставки До 15 процентов оклада, ставки

		4.3. Свыше 10 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в организации, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с организацией)	До 20 процентов оклада, ставки
5	Ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности в учреждении руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим	5.1. От 1 до 3 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	До 5 процентов оклада
		5.2. От 3 до 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	До 10 процентов оклада
		5.3. Свыше 5 лет (включая периоды временной нетрудоспособности, начавшейся во время работы в учреждении, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением)	До 15 процентов оклада
6	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц.	6.1. Ведение делопроизводства и архива школы.	До 20 % оклада, ставки
		6.2. Сопровождение учащихся в автобусе.	До 20 % оклада, ставки
7	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц обслуживающего персонала.	7.1. Активное участие в содержании здания и территории образовательного учреждения в соответствии с действующими санитарными нормами.	До 5000 рублей.

Приложение № 2
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

РЕЖИМ
рабочего времени в БОУ «Бутаковская средняя школа»

№ п/п	Наименование должности	Рабочие часы	Рабочая ставка	Выходные	Продолжительность рабочей недели
1	Учитель	9-00 – 15.00ч.	В зависимости от учебной нагрузки.	Суббота, воскресенье	
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	8-00 – 15.12 ч. (1 ставка)	3 чел	Суббота, воскресенье	36 часов
3.	Повар	8-00 – 15.12 (1 ставка)	2 чел.	Суббота, воскресенье	36 часов
4.	Директор	9-00 -16.12 (1 ставка)	1 чел	Суббота, воскресенье	36 часов
5.	Заместитель директора	9-00 – 14.24 (0,75 ставки)	1 чел	Суббота, воскресенье	27 часов (0,75 ставки)
6.	Заместитель директора	9-00—10.48 (0,25 ставки)	1 чел	Суббота, воскресенье	9 часов (0,25 ставки)
7.	Библиотекарь	9-00 – 12-30 (0,5 ставки)	1чел	Суббота, воскресенье	18 часов (0,5 ставки)
8.	Водитель	9-00 -18-00 (1 ставка)	1 чел	Суббота, воскресенье	40 часов (1 ставка)
9.	Заведующий хозяйством	9-00- 13-00 (0,5 ставки)	1 чел.	Суббота, воскресенье	20 часов (0,5 ставки)
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9-00-15.00 (0,75 ставки)	1 чел.	Суббота, воскресенье	30 часов (0,75 ставки)

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, которым устанавливаются компенсации, за работу с
вредными и (или) опасными условиями труда**

№ рабочего места	Рабочее место (профессия, должность)	Виды льгот и компенсаций	Наличие и размер компенсаций на момент составления перечня
1	Повар	Доплата к тарифной ставке %	4%
2	Учитель	Право на досрочное назначение пенсий (досрочная пенсия по выслуге лет)	Федеральный Закон о досрочных пенсиях РФ Постановление правительства от 23.10.02. № 781

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сиз

№ рабочего места	Рабочее место (профессия, должность)	Перечень СИЗ	Количество
1	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
3	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Приложение № 5
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение смывающими средствами

№ рабочего места	Рабочее место (профессия, должность)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик производственных помещений	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Повар			
3	Водитель	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)

Приложение № 6
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, подлежащих периодическому медосмотру

№ рабочего места	Рабочее место (профессия, должность)	Периодичность
1	Учитель	1раз в год
2	Повар	1раз в год
3	Водитель	1раз в год
4	Уборщик служебных и производственных помещений	1раз в год

Приложение № 7
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

**ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2024 год**

№ п/п	Содержание мероприятия	Единицы учёта	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1	Обучить и проверить знания по охране труда	человек			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
2	Обучить работников безопасным методам и приемам работы.	человек			Второе полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
3	Обучить работающих по группам электробезопасности: - на 2 группу - на 3 группу - на 4 группу	человек			По мере необходимости	Яконюк Н.М.
4	Провести инструктаж и проверку знаний на присвоение 1 группы по электробезопасности у неэлектротехнического персонала	человек			1 раз в год	Яконюк Н.М. Зорькин А.А.
5	Произведение профилактического осмотра зданий и сооружений с периодичностью не реже 1 раз в квартал	шт			1 раз в полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
6	Восстанавливать стоимость проездных билетов при поездках на курсы	человек			По заявлению учителя	Яконюк Н.М.
7	Предоставлять услуги для напечатания и копий на школьных ПК и копирах	человек			По мере обращения	Яконюк Н.М. Точилова Д.В..
8	Предоставить школьный автобус для коллективных поездок: мед. осмотр, театр, соревнования и т.п.	поездок			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
9	Провести аттестацию рабочих мест	шт.			При условии финансирования из бюджета муниципального района.	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
10	Оздоровить детей работников школы: - в школьном ЛОЛ - «Лесная поляна» - «Дружба»	кол-во			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
11	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	кол-во			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В. Точилова Д.В.

Приложение № 8
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

_____ Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

**ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 год**

№ п/п	Содержание мероприятия	Единицы учёта	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1	Обеспечить аптечками первой медицинской помощи кабинетов химии, физики, мастерской, спортивного зала, пищеблока	шт			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
2	Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты	человек			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
3	Обеспечить работников смывающими средствами	человек			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
4	Обучить работающих по группам электробезопасности: - на 2 группу - на 3 группу - на 4 группу	человек			По мере необходимости	Яконюк Н.М.
5	Провести инструктаж и проверку знаний на присвоение 1 группы по электробезопасности у неэлектротехнического персонала	человек			1 раз в год	Яконюк Н.М. Зорькин А.А.
6	Произведение профилактического осмотра зданий и сооружений с периодичностью не реже 1 раз в квартал	шт			1 раз в полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
7	Восстанавливать стоимость проездных билетов при поездках на курсы	человек			По заявлению учителя	Яконюк Н.М.
8	Предоставлять услуги для напечатания и копий на школьных ПК и копирах	человек			По мере обращения	Яконюк Н.М. Точилова Д.В..
9	Предоставить школьный автобус для коллективных поездок: мед. осмотр, театр, соревнования и т.п.	поездок			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
10	Провести аттестацию рабочих мест	шт.			При условии финансирования из бюджета муниципального района.	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
11	Оздоровить детей работников школы: - в школьном ЛОЛ - «Лесная поляна» - «Дружба»	кол-во			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.

Приложение № 9
к коллективному договору

Утверждаю
Директор БОУ «Бутаковская СШ»

Яконюк Н.М.
«01» декабря 2023 года

Согласовано
Представитель трудового коллектива:
председатель первичной профсоюзной
организации

Точилова Д.В.
«01» декабря 2023 года

**ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2026 год**

№ п/п	Содержание мероприятия	Единицы учёта	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный
1	Проведение обучения по охране труда по спец.программе, не реже 1 раза в три года руководящего состава, ответственных по охране труда, членов комитета (комиссии) по ОТ, уполномоченных по ОТ.	человек			Первое полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
2	Обучить работающих по группам электробезопасности: - на 2 группу - на 3 группу - на 4 группу	человек			По мере необходимости	Яконюк Н.М.
3	Провести инструктаж и проверку знаний на присвоение 1 группы по электробезопасности у неэлектротехнического персонала	человек			1 раз в год	Яконюк Н.М. Зорькин А.А.
4	Произведение профилактического осмотра зданий и сооружений с периодичностью не реже 1 раз в квартал	шт			1 раз в полугодие	Яконюк Н.М. Клемченко Ю.В.
5	Восстанавливать стоимость проездных билетов при поездках на курсы	человек			По заявлению учителя	Яконюк Н.М.
6	Предоставлять услуги для напечатания и копий на школьных ПК и копирах	человек			По мере обращения	Яконюк Н.М. Точилова Д.В..
7	Предоставить школьный автобус для коллективных поездок: мед. осмотр, театр, соревнования и т.п.	поездок			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
8	Провести аттестацию рабочих мест	шт.			При условии финансирования из бюджета муниципального района.	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.
9	Оздоровить детей работников школы: - в школьном ЛОЛ - «Лесная поляна» - «Дружба»	кол-во			По мере необходимости	Яконюк Н.М. Точилова Д.В.