

Протокол №2

общего собрания работников МОУ Васильевско-Хуторской ООШ

Присутствовали: 21

Представители сторон:

От работодателя - директор МОУ Васильевско-Хуторской ООШ Валерий Евгеньевич Мокин

От работников - председатель первичной профсоюзной организации МОУ Васильевско-Хуторской ООШ Некрасова Екатерина Иннокентьевна

Секретарь – Ардашова Светлана Николаевна, член профсоюзного комитета первичной организации МОУ Васильевско-Хуторской ООШ

Повестка дня:

1. О продлении коллективного договора МОУ Васильевско-Хуторской ООШ на срок с 15.09.2019 года по 15.09.2022 года.

1. Слушали: Некрасову Е.И., председателя МОУ Васильевско-Хуторской ООШ, первичной организации, которая отметила, что в коллективном договоре трудового коллектива МОУ Васильевско-Хуторской ООШ за истекший период нет изменений и предложила продлить срок действия коллективного договора на срок с 15.09.2019 года по 15.09.2022 года.

2. Выступили:

1. Котолашвили Е.В., завуч школы, член первичной профсоюзной организации, которая поддержала предложение Некрасовой Е.И. о продлении срока действия коллективного договора на срок с 15.09.2019 года по 15.09.2022 года.

Голосовали :

«За»- 21

«Против»- 0

«Воздержались»- 0

Постановили:

1. Продлить коллективный договор трудового коллектива МОУ Васильевско-Хуторской ООШ с 15.09.2019 года по 15.09.2022 года; вносить дополнительные соглашения в коллективный договор.

Председатель собрания: Дудко

Секретарь собрания: Аснутинкова

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового
коллектива
МОУ Васильевско-Хуторской ООШ
Председатель профкома
« » Некрасова Е.
« » 2016 года.

Директор
МОУ Васильевско-Хуторской ООШ
« » Мокин В.Е./
2016 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МОУ Васильевско-Хуторская ООШ
на 2016-2019 годы

Администрация муниципального района
«Александрово - Заводский район»
Забайкальского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован «21» 10 2016 год

Регистрационный № 4

Подпись В.В. Сапожникова

Выписка из решения

Протокола собрания общего трудового коллектива
От «21»10.2016 о принятии коллективного договора
работников МОУ Васильевско-Хуторской ООШ.

Присутствовало: 24.

Принять коллективный договор работников МОУ
Васильевско-Хуторской школы в новой редакции.

Проголосовало за принятие коллективного договора в
новой редакции- 24.

Председатель собрания: Некр (Е.И.Некрасова)

Секретарь собрания: _____ (А.А.Лоскутникова)

I. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ Васильевско-Хуторская основная общеобразовательная школа.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями. Соглашением по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных учреждений Читинской области на 2007 -2008 г.г.; соглашением по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных учреждений Алек-Заводского района на 2007-2011 г.г.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице его представителя – директора Мокина Валерия Евгеньевича.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.5 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.6 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений решаются сторонами.
- 1.7 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР); (приложение №1)
- 2) Постановление главы администрации МР «Александрово-Заводской район»; (Приложение №2)
- 3) положение об оплате труда работников; (Приложение №3)
- 4) соглашение по охране труда; (Приложение №4)
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обезвреживающими средствами; (Приложение №5)
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; (Приложение №6)
- 7) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда; (Приложение №7)
- 8) положение о премировании работников; (Приложение №8, №8(а))
- 9) другие локальные нормативные акты. (Приложения №9-№15)

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем и имеет одинаковую силу.

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

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. (Приложение №3)

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодии.

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

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении); (Приложение №3)

- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и т.д.);

- восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп, количества обучающихся,

изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д). При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, ПВТР и иными актами, действующими в учреждении.

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

III.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. (ст.22 ТК РФ).

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника повышения квалификации сохранить за ним место работы, среднюю заработную плату и, если работник направляется для квалификации в местность, оплатить ему командировочные в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 -176 ТК РФ.

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождения, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников (10% и более штата) уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 или п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращения численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст.178, 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется ПВТР учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового

договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленного за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (Ст.93 ТК РФ.):

- по согласованию сторон;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов (более двух часов) учителям предусматривается компенсация в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.(Приложение №3).

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, (заседания педсовета, родительского собрания и т.д. и т.п.) учителя вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, ПВТР, должностными обязанностями,

допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с доплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулы вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее 15 декабря каждого года. (Приложение №4)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до начала отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренным в ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение №6)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №8), в котором устанавливается перечень должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительностью, но не менее трех дней.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней;

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

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться ПВТР или трудовом договором с работником (ст.111 ТК РФ)

5.15. Время перерыва отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются ПВТР.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии Постановления Главы Администрации муниципального района «Александровский район» №404 от 22.09.2015г.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

Днями выплаты заработной платы являются: федеральный бюджет 15 – заработная плата, 30 – аванс; местный бюджет 15 – заработная плата, 30 – аванс.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №3) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного и Читинского коэффициентов;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки должностного оклада в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности – выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся компенсируется учителю(воспитателю) установлением доплаты в 1/3 ставки. (Приложение №3)

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ)

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти заработную плату в размере 2/3.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII.Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением, в том числе доставку топлива в натуре.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч. и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в сумме минимального размера оплаты труда.

7.3. Организует в учреждении столовую для приема пищи.

7.4. Обеспечивает дотации на бесплатное или частично оплачиваемое питание.

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии работникам по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи в размере 1 разряда ЕТС

VIII.Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5)

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт СИЗ, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Создать комиссию по рассмотрению несчастных случаев.

8.10. 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.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные продукты, утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (Приложение №15).

8.17. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.18. Предоставлять транспорт для проведения диспансеризационного обследования работников в районной больнице.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п.3 и п.5 ст.8 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации и т.д. (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления в размере 1%.

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

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 344 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х.Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильным расходованием фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию и перечислению страховых платежей.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и социальному развитию Алек-Заводской районной администрации.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Отчитываются о выполнении коллективного договора два раза в год в январе и июне.

11.4. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

Приложение № 1
к ПВТР

Утверждаю:
Директор МОУ
Васильевско-Хуторская ООШ



/Мокин В.Е.

Принято на общешкольном
собрании трудового коллектива
МОУ, Васильевско-Хуторской
ООШ
Председатель профкома
/Некрасова Е.И./



Правила внутреннего трудового распорядка

Машинисты котельных установок (кочегары)

1 смена	8.00 – 16.00
2 смена	16.00 – 0.00
3 смена	0.00 – 8.00

При двусменной работе школы

1 смена	9.00 – 14.20
2 смена	14.20 – 19.20

График работы сторожей

В рабочие дни с 20.00 до 8.00
В выходные и нерабочие праздничные:

1 смена	8.00 – 20.00
2 смена	20.00 – 8.00

График работы МОП

1 смена	8.30 – 14.30
2 смена	14.30 – 19.30

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 с замещением.

Учителя

Согласно тарифной ставки и расписания.

**Администрация муниципального района
«Александрово-Заводский район»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Александровский Завод

07 октября 2016 года

№ 561

**О внесении изменений в постановления
№ 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 409а,
410, 411, 412, 413, 414 от 22.09.2015г.**

В соответствии с ч. 1 ст. 33 Устава муниципального района «Александрово-Заводский район», Администрация муниципального района «Александрово-Заводский район» **постановляет:**

1. Внести в Постановления:

- № 402 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Шаранчинская средняя общеобразовательная школа»;

- № 403 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Первококуйская основная общеобразовательная школа»;

- № 404 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Васильевско-Хуторская основная общеобразовательная школа»;

- № 405 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Кузнецовская основная общеобразовательная школа»;

- № 406 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Маньковская основная общеобразовательная школа»;

- № 407 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Чиндагатайская основная общеобразовательная школа»;

- № 408 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Верх-Аленуйская начальная общеобразовательная школа»;

- № 409 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Ново-Акатуйская средняя общеобразовательная школа»;

- № 409а от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Манкечурская средняя общеобразовательная школа»;

- № 410 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Бутунтайская основная общеобразовательная школа»;

- № 411 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Савво-Борзинская основная общеобразовательная школа»;

- № 412 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Бохтинская средняя общеобразовательная школа»;

- № 413 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Онон-Борзинская основная общеобразовательная школа»;

- № 414 от 22.09.2015 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Кутугайская основная общеобразовательная школа»;

следующие изменения:

1.1. В преамбуле постановлений слова «от 20 октября 2015 года» заменить словами «от 20 октября 2014 года» далее по тексту.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

Глава администрации муниципального района
«Александрово-Заводский район»



С.С. Безъязыков

Приложение №3

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением главы администрации

МР «Александрово-Заводский район»

№404 от 22.09.15 года

(Безъязыковым С.С.)



Положение
об оплате труда работников
МОУ Васильевско-Хуторская ООШ

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением главы администрации

МР «Александрово-Заводский район»

№404 от 22.09.15 года

(Безязыковым С.С.)



I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации

от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

-постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 02 марта 2010 года № 93 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (далее – Организация), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Организации.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения
базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.6. Заработная плата работника образовательной организации (без учета премии и иных стимулирующих выплат) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Заработная плата работников Организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Организации по согласованию с учредителем Организации, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Организации (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Организации в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Организации, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Организации.

2.1.5. Примерная форма трудового договора с работником организации утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в приложении № 4 данного Положения.

2.1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.8. Штатное расписание Организации формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Организации.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, финансируемых из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Организациями на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.1.11. Базовые оклады работникам Организации, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно Приложению № 3 данного Положения.

2.1.12. Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. (Ст.44 ТК РФ)

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Организации, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных

Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками организаций при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 5 данного Положения.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». (Таблица №1)

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых 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.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии

(должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению

механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается

не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; (Ст.153 ТК РФ)

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края,

постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательных организаций:

2.3.4.1. Педагогическим работникам за наличие установленной:

- второй квалификационной категории (до окончания срока действия) в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

За наличие профессионального образования педагогическим работникам:

- среднее профессиональное в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу);

- высшее профессиональное в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.4.2. Работникам бухгалтерии за наличие профессионального образования:

- среднее профессиональное в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу);

- высшее профессиональное в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам

образовательных организаций утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций:

- руководителю образовательной организации;
- заместителям руководителя образовательной организации;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1. Порядок определения стажа педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации	I. 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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
	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, заместители директоров по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по иностранному языку, кабинетами.

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогам-библиотекарям;

- педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организациях, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципальной образовательной организации.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя муниципальной образовательной организации засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии.

В стаж работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии засчитывается:

- время работы в образовательных организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных организациях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных

силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю муниципальной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.5.1.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам муниципальной образовательной организации производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5 %
От 5 до 10 лет	10 %
От 10 до 15 лет	15 %
От 15 до 20 лет	20 %
От 20 лет и более	25 %

2.3.5.2.2. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном

основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка за классность водителям начисляется ежемесячно исходя из оклада ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачиваются в составе заработной платы в следующих размера – 4%.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальной образовательной организацией в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.7.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией.

2.3.7.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.8.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания Российской Федерации, установленные для работников отрасли Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего образования Российской Федерации» *За заслуги в области образования*, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

4) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

2.3.8.2. Работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам организаций за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами муниципальных организаций, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников муниципальных организаций, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

– за классное руководство – 5%

- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией) – ШМО – 3%, РМО – 10%;

- за заведование мастерскими, кабинетами – 5%; (кабинеты – 5%, мастерские – 5%, спортивный зал – 5%.

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

- за проверку письменных работ – 1-10%;

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – (секции - 5-15%)

- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 15% - начальные классы (за одного учащегося); 5%-учителя – предметники (за одного учащегося).

- за ведение мониторинга – 5-10%.

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности организации;

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ;

- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами муниципальных организаций, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности трудане более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.11. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей

эффективности и результативности деятельности муниципальных организаций.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников. Примерный перечень показателей премирования приведен в приложении № 7.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, день Учителя, день бухгалтера, юбилеи – 50 лет, 55 лет, 60 лет), за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций предусмотрены Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.
- премиальные выплаты;
- выплата за интенсивность.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя

организации. Величина должностного оклада заместителя руководителя по УВР на 15 процентов ниже оклада руководителя, заместителя директора по ВР на 20 процентов ниже оклада руководителя, главного бухгалтера – на 20 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров в муниципальных организациях повышаются одновременно с увеличением базового оклада руководителя организации данного.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников всех типов и видов образовательных организаций за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно и согласовывается с Комитетом образования района. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная

нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.7. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных организациях производится в пределах бюджетных ассигнований организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальной образовательной организации из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для образовательных организаций формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных организаций;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонал;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников, профессорско-преподавательского состава;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общетраслевых профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%$,

$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%$.

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 10 процентов в фонде оплаты труда).

VI. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.2. На его основе данного Постановления Организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.



Принято на общешкольном
Собрании трудового коллектива
МОУ Васильевско-Хуторской
ООШ

Председатель профкома
Некрасова Е.И./



Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обезжиривающими средствами (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 года № , постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 26.12.1997 года № 68)

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки резиновые 3. Моющие и обезжиривающие средства	1 1 400гр. (количество за месяц)
2.	Уборщик служебных помещений	1. Перчатки резиновые	1
3.	Учитель трудового обучения	1. Халат хлопчатобумажный	1
4.	Машинист - кочегар	1. Перчатки резиновые 2. Моющие и обезжиривающие средства	1 400гр. (количество за месяц)
5.	Повар	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки резиновые	1 1

		3. Моющие и обезжиривающие средства	400гр. (количество за месяц)
6.	Учитель химии	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки резиновые 3. Моющие и обезжиривающие средства	1 1 400гр. (количество за месяц)

Утверждаю:
Директор МОУ
Васильевско-Хуторская ООШ
 /Мокин В.Е.

Принято на общешкольном
Собрании трудового коллектива
МОУ Васильевско-Хуторской
ООШ
Председатель профкома
 Некрасова Е.И./

**Перечень
должностей и профессий работников учреждения,
занятых на работах с вредными условиями труда, для
предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.**

№п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Машинист (кочегар) котельной установки	14
2	Повар	7

Утверждаю:
Директор МОУ
Васильевско-Хуторская ООШ
/Мокин В.Е.



Принято на общешкольном
Собрании трудового коллектива
МОУ Васильевско-Хуторской
ООШ
Председатель профкома
/Некрасова Е.И./



Форма расчетного листа учителя

Табель

Оклад (ставка) -	руб.	13% подоходный налог -	руб.
Премия -	руб.	1% профсоюзные взносы -	руб.
Надбавки к окладу:		1% пенсионный фонд -	руб.
10% за проверку тетрадей -	руб.	касса	
	(нач.классы)		
15% за проверку тетрадей -	руб.	прочие удержания -	руб.
	(старшие классы)		
5% за классное руководство -	руб.		
10% за кабинет -	руб.		
% за работу в должности			
Директора и завуча -	руб.	итого удержания -	руб.
15% за заведование мастерскими -	руб.		
12% за тяжелые условия труда -	руб.	итого к выдаче -	руб.
30% региональные -	руб.		
Прочие начисления -	руб.		
Итого начислено -	руб.		

**Перечень оснований для начисления премиальных выплат работникам школы
МОУ Васильевско – Хуторской ООШ по результатам труда**

Наименование должности	Основание для премирования	% (проценты)
завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	до 10%
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10%
завхоз	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 10%
	Отсутствие серьезных замечаний со стороны проверяющих органов и выполнение предписаний органов надзора	до 10%
	.Состояние пришкольной территории (сохранность и эстетика изгородей, цветников, озеленение)	до 10%
	Высокая дисциплина подотчетных работников, работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций.	до 10%
	Бесперебойная работа котельной, обеспеченность углем.	до 10%
	Организация тренировок по ГО и ЧС	до 5%
	Качество инвентаризации (наличие инвентарных ведомостей, номеров на ТМЦ и своевременное их списание) (один раз в год).	до 5%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10%
	Своевременное обнаружение и устранение неисправностей в работе отопительных и электрических сетей, сети пожарной сигнализации, в эксплуатации зданий и сооружений	до 10%
завхоз	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность устранения недостатков.	до 10%
Работники	своевременное и качественное предоставление	до 20%

Наименование должности	Основание для премирования	% (проценты)
бухгалтерии	отчетности	
	подготовка экономических расчетов	До15%
	За соблюдение финансовой дисциплины, высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансово – кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	До15%
	Своевременное и качественное проведение инвентаризации основных средств, ТМЦ и денежных средств	до15%
	Эффективное применение программ, информационных технологий в работе бухгалтерии	до15%
	качественное ведение документации	20%
Педагог - Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	до20%
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	до20%
	участие в общешкольных и районных мероприятиях	до20%
	оформление тематических выставок	до20%
	выполнение плана работы библиотекаря	до20%
Пищеблок	. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд.	до20%
	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	до20%
	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи.	до20%
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	до20%
	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ОУ.	до20%
подсобный рабочий	Соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	до20%
	.Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество работы подсобного рабочего.	до20%

Наименование должности	Основание для премирования	% (проценты)
	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	до 20%
	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.	до 20%
	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ОУ.	до 20%
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 30%
	обеспечение безопасной перевозки детей	40%
	отсутствие ДТП, замечаний	30%
Кочегар	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние котельных	до 25%
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу кочегара.	до 25%
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, норм охраны труда.	до 25%
	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	до 25%
Сторож	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	до 20%
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	до 20%
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	до 20%
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	до 20%
	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	до 20%

Наименование должности	Основание для премирования	%(проценты)
уборщик служебных помещений	проведение генеральных уборок	30%
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	40%
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30%

Перечень оснований для начисления премиальных выплат педагогическим работникам школы МОУ Васильевско – Хуторской ООШ по результатам труда

Критерии и его показатели	Процен ты	Подтверждающие документы
1) Официально зафиксированные достижения по данным внутренней аттестации различного типа: а. итоги аттестации ОГЭ, ГВЭ б. по степени сложности изучаемых предметов.	0-12% 0-11%	Результаты ОГЭ. СанПиН по степени трудности.
2) Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе: а. на федеральном уровне; б. на региональном уровне; с. на районном уровне; д. на школьном уровне;	0 – 10%	Списки победителей, грамоты.
3) Положительная динамика достижений учащихся. 1) Положительная динамика уровня обученности и качества и знаний учащихся. 2) Рост у учащихся мотивации к изучению предмета (увеличение % учащихся в классе, испытывающих интерес к изучению данного предмета)	0 – 5%	Оценка классных журналов. Результаты анкетирования учащихся.
4) Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, углубленного и расширенного изучения предметов, факультативов, кружков и элективных курсов.	0 – 5%	Программы курсов, утвержденные районным методическим объединением Планы, утвержденные ШМО.
5) Использование на уроках и во внеурочной деятельности инновационных технологий, ИКТ – технологий	0 – 5%	Аналитическая справка директора, руководителей ШМО, посещение уроков
6) Использование в образовательном процессе здоровье берегающих технологий: 1) Благоприятный психологический климат на уроке.	0 – 2%	Аналитическая справка директора, руководителей ШМО. Наблюдение

2) Организация урока и дозировка учебных заданий в соответствии с нормами СанПиН. 3) Организация физкультминуток		Наблюдение Результаты анкетирования учащихся
7) Повышение квалификации за отчётный период на муниципальном уровне (курсы долгосрочные – 5 лет, краткосрочные – 3 года, заочное обучение)	0 – 5%	Удостоверение
8) Организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социальных проектов. 1) Разработка и осуществление социальных проектов. 2) Проведение предметных недель, экскурсий по предмету 3) Работа с одарёнными детьми, слабоуспевающими.	0 – 5%	Аналитическая справка директора, руководителей ШМО
9) Распространение собственного опыта работы на районном, областном, школьном Федеральном уровне (выступление на семинарах, конференциях) Участие в конкурсах педагогического мастерства	0 – 5%	Аналитическая справка директора, руководителей ШМО, грамоты и т. д.
10) Наличие и реализация воспитательной программы класса: 1) Наличие программы или плана воспитательной работы. 2) Выполнение школьниками Устава школы, отсутствие негативных проявлений и правонарушений у учащихся. 3) Участие классного коллектива в общешкольных мероприятиях. 4) Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями и учащимися. 5) Развитие самоуправления в классе 6) Благоприятный психологический климат в классе. 7) Работа с детьми, стоящих на ВШК	0 – 5%	Результаты анкетирования родителей и учащихся. Аналитическая справка директора, руководителей
11) Содержание учебного кабинета: 1. Качественная подготовка кабинета к учебному году. 2. Усовершенствование и содержание его в достойном виде в течении учебного года	0 – 5%	Результаты смотра кабинетов Наблюдение

12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации) 1) Постоянно 2) В основном	0 – 5%	Аналитическая справка директора, руководителей МО
13. – Официально зафиксированные достижения педагогов в конкурсах и исследовательской работе. - Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями , но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения может быть установлен соответствующий разряд оплаты труда по ЕТС также как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.	0 – 5%	Соответствующие документы.
14. Подготовка к семинару, ПС.	0 – 3%	
17. Организация работы по наставничеству молодого преподавателя .	0 – 2%	
21. За сложность и напряженность	0-10%	

Утверждаю:
Директор МОУ
Васильевско-Хуторская ООШ

/Мокин В.Е./

Принято на заседании
Управляющего Совета
МОУ Васильевско-Хуторской
ООШ

Перечень №3
по определению порядка установления и размера выплат
компенсационного
характера в МОУ Васильевско-Хуторской ООШ

1. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- ✓ За вредные условия труда – 12 % от должностного оклада.
- ✓ За работу в горячем цехе (повар) – 0,8 от должностного оклада.
- ✓ За работу с хлорной известью (вспомогательный персонал) – 4 % от должностного оклада.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- ✓ За работу в ночное время кочегарам и сторожам – 35 % от должностного оклада.
- ✓ За совмещение профессий – 12 % от должностного оклада.
- ✓ За работу в выходные и праздничные дни - 12 % от должностного оклада.

3. Выплаты за распространение опыта работы:

- ✓ Открытые уроки на уровне школы, района – 12 % от должностного оклада (согласно педагогической нагрузки).

Утверждаю:

Директор МОУ

Васильевско-Хуторская ООШ

/Мокин В.Е./



Приложение №10

Принято на заседании

Управляющего Совета

МОУ Васильевско-Хуторской

ООШ

Перечень № 5

по распределению порядка установления и размера выплаты премиальных в МОУ Васильевско-Хуторской ООШ

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников школы вводятся следующие виды материального поощрения:

- К юбилейным датам со дня рождения (50,55,60 лет);
- В связи со стажем работы: 20 лет, 25 лет, 30 лет;
- В связи с получением звания «Ветеран труда»;
- В связи с профессиональным праздником;
- По итогам прошедшего года.

При грубых нарушениях трудовой дисциплины, за которое имеется административное взыскание, премиальные не выплачиваются (в соответствии Постановления Главы Администрации МР «Александрово – Заводский район» № 404)

**Размеры должностных окладов работников образовательных организаций,
исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.**

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; егерь; истопник; лифтер; садовник; сторож(вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; комплектовщик товаров; кондитер; контролёр-кассир; оператор копировальных и множительных машин; стрелок; телеграфист; фотооператор; переплётчик документов; рабочий по уходу за животными; аппаратчик химводоочистки; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор заправочных станций; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; сварщик арматурных сеток и каркасов; тракторист; машинист компрессорных установок; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; котлочист; рабочий по уходу за животными; продавец продовольственных товаров; повар; фальцовщик; печатник плоской печати	3 300

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист(кочегар) котельных; кастелянша; коневод; кладовщик; парикмахер; приёмщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зелёного хозяйства	3 400
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3 500
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: пожарный; маляр; штукатур; санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов;	3 700
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; буфетчик; официант	3 800
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: антенщик-мачтовик; слесарь-аккумуляторщик; слесарь- ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручнойковки); оператор электронно- вычислительных и вычислительных	3 900

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	машин Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 000
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 100
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах	4 200
2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; паспортист; комендант; секретарь; секретарь- машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др); дежурный бюро пропусков; машинистка; паспортист; секретарь- стенографистка; табельщик; калькулятор; копирист; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	3 855
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3 955
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; товаровед; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; художник; техник-программист; техник по метрологии; специалист по работе с молодёжью;	4 055

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	художник-оформитель; техник- смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем	
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4 155
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий гостиницей; начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4 355
4 квалификационный уровень	Механик; заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4 555
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер- механик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по вентиляции; инженер по ремонту; инженер по надзору за строительством; инспектор	4 755

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	центра занятости населения; менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по комплектации оборудования; эколог (инженер по охране окружающей среды); переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; психолог; социолог; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсультант; администратор баз данных; сурдопереводчик	
3. Профессиональные квалификационные группы работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)		
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	3 855
3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	3 955
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4 055
3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	6 900
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель	7 000
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 100
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности	7 200

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесённые к квалификационным уровням	Должности отнесённые к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
	жизнедеятельности; тьютор; преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель логопед (логопед)	
3.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме руководителей структурных подразделений, отнесённых ко 2 квалификационному уровню)	7 300
2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и /или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7 400
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7 500

Переподготовка и обучение технического персонала

№ п/п	Категории работников	Кол-во	Форма переподготовки	Сроки
1	Работники пищеблока Мокина Н.Ф.	1	Сан. минимум	Май, август
2	Кочегары Вакарин С.О. Филатов А.Н.	2	Курсы повышения классности	1 раз в 5 лет
3	Учителя Мокин В.Е. Сейдахметов Р.В. Ванчук М.Н. Лапердина Л.А. Котолашвили Е.В. Котолашвили Н.Л. Некрасова Е.И. Некрасова Н.В. Дудко Г.Н. Богданова А.А. Макарова Г.В.	11	Курсы повышения квалификации	1 раз в 3 года

Перечень оснований для начисления компенсирующих и стимулирующих выплат педагогическим работникам школы и бухгалтеру МОУ Васильевско – Хуторской ООШ по результатам труда

1. Общая часть.

С целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников школы вводятся следующие виды доплат, надбавок и материального поощрения:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряжённость и высокое качество работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение заданий и работ;

2. Порядок установления доплат и надбавок.

- 2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам школы, а также доплата к должностному окладу руководителю, выполняющему работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливаются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.
- 2.2. Надбавка к должностному окладу руководителю образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчинённости учреждения с учётом оценки деятельности учреждения за отчётный год.
- 2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный срок (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 2.4. Доплата устанавливается в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке з/п).
- 2.5. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

Категория работника	Вид доплат	Размер в % к ставке	На период
Учителя, кл.	1. За классное руководство.		С

<i>руководители, др. пед. работники</i>	1 – 9 кл	10%	включением в тарификацию
	а) в классах с числом учащихся менее плановой наполняемости оплата за кл. руководство	5%	
	1 – 9кл.		
	2. За проверку тетрадей:	10%	С включением в тарификацию
	1 – 4кл. 5 – 9кл.	15%	
	а) по русскому языку, литературе, б) по математике; в) по иностранному языку;	15% 15% 15%	С включением в тарификацию
	а) в классах с числом учащихся менее плановой наполняемости оплата за проверку тетрадей:		
	1 – 4кл. 5 – 9кл.	5% от нагрузки 8% от нагрузки	С включением в тарификацию
	а) по русскому языку, литературе, б) по математике; в) по иностранному языку;	8% от нагрузки 8% от нагрузки 8% от нагрузки	С включением в тарификацию
	3. За заведование кабинетами.	5%	С включением в тарификацию
<i>Кочегар Повар Учитель Тех. персонал</i>	4. Спортзалы	5%	С включением в тарификацию
	5. За заведование мастерскими.	5%	С включением в тарификацию
	6. За руководство ШМО	3%	По решению комиссии
	7. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию.	10-15%	По решению комиссии
			По решению комиссии
	8. За проведение открытых уроков на уровне РМО ШМО	10% 3%	По решению комиссии
	9. Молодым специалистам	20%	С включением в тарификацию
	10. За ведение мониторинга	5-10%	По решению комиссии
			По решению комиссии
			По решению комиссии
<i>Кочегар</i>	За вредные условия труда.	12%	По решению комиссии
	За работу в горячем цехе.	8%	
	За работу на пришкольном участке.	25%	По решению комиссии
<i>Повар</i>		4%	По решению комиссии
			По решению

	За условия труда		комиссии По решению комиссии По решению комиссии
Подсобные рабочие	За условия труда	4%	По решению комиссии
Водитель	За условия труда	4%	По решению комиссии
Воспитатель ГПД	За интенсивность	20%	
За выслугу лет	От 1 года до 5 лет	5 %	По решению комиссии
	От 5 до 10 лет	10 %	
	От 10 до 15 лет	15 %	
	От 15 до 20 лет	20 %	
	От 20 лет и более	25 %	
За образование	Среднее профессиональное (педагогическое, к окладу);	5%	С включением в тарификацию
	высшее профессиональное (педагогическое, к окладу)	15%	

(наименование организации)

Номер документа	Дата заполнения	На год
	18.12.2015г	2016г

ГРАФИК ОПУСКОВ

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель

(личная печать) (расшифровка подписи)
«20» 12/2015 г. (должность)

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	директор	Мокин Валерий Евгеньевич	1	64	11.07.2016	11.07.2016			
	учитель	Лапердина Людмила Александровна	2	64	01.06.2016	01.06.2016			
	учитель	Дудко Галина Николаевна	3	64	29.06.2016	29.06.2016			
	учитель	Некрасова Екатерина Иннокентьевна	6	64	01.06.2016	01.06.2016			
	учитель	Макарова Галина Владимировна	20	64	01.06.2016	01.06.2016			
	учитель	Ванчук Мария Николаевна	21	64	29.06.2016	29.06.2016			
	учитель	Котолошвили Елена Валентиновна	125	64	29.06.2016	29.06.2016			
	учитель	Сейдахметов Роман	80	64	29.06.2016	29.06.2016			

Утверждаю
Директор МОУ
Васильевско-Хуторская ООШ

Мокин В.Е.



Принято на общешкольном
собрании трудового коллектива
МОУ Васильевско-Хуторской
ООШ



Председатель профкома

Некрасова Е.И.

**График прохождения
медицинского осмотра
работников
МОУ Васильевско-Хуторская ООШ**

Список работников,

подлежащих обязательным медицинским осмотрам, подвигающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов в соответствии с требованиями Приказа МЗ и СР от 12.04.2011 г. № 302н.

№ п/п	Ф.И.О.	Дата рождения	Должность	Вредные и неблагоприятные производственные факторы	Оценка условий труда	Номер пункта приказа МЗ и СР № 302н.	периодичность	Участие врачей – специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Срок прохождения осмотра	
										план	пройдено
1	Мокин Валерий Евгеньевич	25.09.1957	директор			Приложение № 2 п.18	1 раз в год	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист, Нарколог, Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы.	август	14.12.2015г
2	Лаперлина Людмила Александровна	31.08.1954	учитель			Приложение № 2 п.18		Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист, Нарколог, Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы.	август	27.07.2015г
3	Дудко Галина Николаевна	01.01.1958	учитель			Приложение № 2 п.18		Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист, Нарколог, Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы.	август	17.08.2015г
4	Валчук Мария Николаевна	01.01.1955	учитель			Приложение № 2 п.18		Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист, Нарколог, Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы.	август	11.08.2015г
5	Некрасова Екатерина Иннокентьевна	01.01.1960	учитель			Приложение № 2 п.18		Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист, Нарколог, Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы.	август	17.08.2015г

6	Котлашвили Елена Валентиновна	12.11.1968	учитель			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист Нарколог Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	17.08.2015г.	
7	Макарова Галина Владимировна	04.11.1971	учитель			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист Нарколог Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	26.12.2015г.	
8	Котлашвили Наталья Леонидовна	30.08.1995	учитель			Приложение № 2 п. 18	Нарколог Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	17.08.2015г.	
9	Сейдахметов Роман Валерьевич	17.04.1992	учитель			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист Нарколог Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	август	17.08.2015г.	
10	Лоскутникова Алёна Андреевна	17.11.1988	Воспитатель			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист Нарколог Психиатр.	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	07.09.2015г.	
11	Богданова Татьяна Геральдовна	03.11.1961	Подсобный рабочий			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	17.08.2015г.	
12	Князева Ирина Абросимовна	27.07.1966	Тех/персонал			Приложение № 2 п. 18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	11.08.2015г.	

13	Федорцева Валентина Ивановна	21.06.1985	Тех/персонал			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	март	04.03.2015г
14	Иванова Оксана Олеговна	13.02.2015	Сторож/вахтер			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	март	04.03.2015г
15	Ардашова Оксана Николаевна	13.01.1981	Гардероб			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	апрель	16.04.2015г
16	Мокшина Надежда Федоровна	01.01.1963	Повар			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследование на гельминтозы	август	17.08.2015г
17	Иванов Геннадий Фёдорович	30.01.1957	Завхоз			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	октябрь	22.10.2015г
18	Шинников Виктор Ильич	11.06.1978	Сторож			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	март	
19	Колычев Александр Михайлович	16.08.1961	Сторож			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	март	
20	Вакарин Сергей Олегович	26.03.1986	Машинист кочегар			Приложе ние № 2 п.18	Дерматовенеролог, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	октябрь	22.10.2015г

21	Фидатов Алексей Николаевич	26.02.1981	Министр кометар		Приложение № 2 п. 18	Дерматосвердлов, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	октябрь	22.10.2015г.	
22	Шинтов Александр Ильич	29.11.1971	Министр кометар		Приложение № 2 п. 18	Дерматосвердлов, Оториноларинголог, Стоматолог, Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Исследование на гельминтозы	сентябрь	03.09.2015г.	