

## Регистрационная карточка коллективного договора

Наименование организации

МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»



Зарегистрирован

Отдел по труду и охране администрации Зиминского  
городского муниципального образования

1. Стороны, подписавшие коллективный договор
  - 1.1 От работодателя (администрации предприятия)  
**Лазеева Наталья Алексеевна – директор**
  - 1.2 От трудового коллектива  
**Тиминская Светлана Васильевна - председатель профсоюзного комитета**
2. Дата принятия коллективного договора **30.08.2019 г.**
3. Срок действия коллективного договора с **30.08.2019 г. до 01.09.2022 г.**
4. Возникающие конфликты при заключении коллективного договора \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликтов \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Отметка о внесении дополнений и изменений.  
Регистрационные листы изменений № \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Численность работающих 67 человек
8. Численность членов профсоюза 40 человек

Начальник отдела

по труду и охране труда \_\_\_\_\_

Н.В. Солдатенко

Коллективный договор  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Начальная школа – Детский сад № 11»

Юридический адрес работодателя:  
665386, Иркутская область  
г. Зима ул. Новокшнова, 4 «А»  
тел. 8(39554) 3-27-64

Принят на общем собрании коллектива 29.08.2019 г.  
Протокол № 01 от 29.08.2019 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор, заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в коллективе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» (далее - МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 образовательной организации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» 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 законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» г. Зима, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Тиминской Светланы Васильевны председателя.

1.3.2. Работодатель в лице руководителя – директора Лазеевой Натальи Алексеевны.

1.4. В соответствии с решением профсоюза и работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» г. Зимы от 29.08.2019 г. действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в следующих случаях:

1.6.1. Изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации в течение всего срока реорганизации.

1.6.3. При смене формы собственности организации в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6.4. При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников организации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по соглашению) профсоюзного комитета:

1) соглашение по охране труда;

2) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положение о ежемесячных доплатах стимулирующего характера из надтарифного фонда работникам образовательных учреждений;
- 5) положение о порядке и условиях надбавки за стаж непрерывной работы;
- 6) занятость, переобучение работников;
- 7) улучшений условий и охраны труда работников;
- 8) гарантии и льготы работникам, совмещающему работу с обучением;
- 9) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- 10) перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными, и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о льготах отдельным категориям работников образования;
- 12) другие вопросы, определённые сторонами.
- 13) Правила внутреннего трудового распорядка;

1.13. Стороны определяют следующие формы взаимодействия работодателя и работников в управлении организацией через профсоюзный комитет:

- учёт мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые Трудовым Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

## **II. Трудовой договор и гарантии занятости.**

В соответствии со ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 18 лет.

В соответствии со ст.61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В соответствии со ст.68 ТК РФ при приёме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, в том числе с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»:

- Уставом;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Вводным инструктажем по охране труда;
- и другими локальными нормативными актами организации.

1. В соответствии со ст.57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работника и в письменной форме.

2. Если в условиях трудового договора работника предусматриваются социальные льготы или гарантии (в частности: улучшение жилищных условий, работника, предоставление ссуд и т.д.) заключение такого договора должно производиться с уведомлением профсоюзного органа.

3. В соответствии со ст.58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- лица, достигшие возраста 60 лет – женщины, 65 лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в Российской Федерации»;

5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной законом « Об образовании» и типовым положением об образовательной организации;

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) возрасте до 14лет (ребёнка – инвалида – до достижения им 18 лет);

- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома по правилам ст.82 ТК РФ, 373 ТК РФ.

6. При освобождении работников по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

- в соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора **без предупреждения** за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

- Согласно ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Т.е. расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации без предупреждения работников персонально и под роспись не допускается.

- создавать меры для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц

7. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности;
- в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9. Педагогические работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и др.). Изменение условий контрактов может иметь место только по соглашению сторон. При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности организации, условия контракта с другими организациями согласуются с администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

10. Привлечение работников организации образования на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательной организации, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер её оплаты.

11. Руководитель образовательной организации не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных организаций по п. 1 ст.81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

12. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

- а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством;
- б) работодателем при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения или токсического опьянения;
- в) работодателем работникам, не прошедшим медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством.

14. Педагоги реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 3 года бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по согласованию с работодателем.

15. Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами организации образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата и выплачиваются командировочные расходы.

### III. Рабочее время и время отдыха, отпуск.

1. В соответствии со ст. 94. ТК РФ установленная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе для работников организации образования не может превышать 36 часов у работников с вредными или опасными условиями труда определенными аттестацией рабочих мест по условиям труда и 40 часов в неделю работников у которых отсутствуют вредные условия труда определенные аттестацией рабочих мест по условиям труда.

2. Продолжительность ежедневной работы устанавливается Правилами внутреннего распорядка, Уставом МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», трудовым договором, а также годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3. Составление расписания специальной организованной образовательной деятельности дошкольников по реализации образовательных областей осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом с соблюдением преемственности и интересов детей. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохраняется на протяжении учебного года, за исключением личного заявления педагога, случаев уменьшения количества часов по учебному плану. Объём учебной нагрузки педагога на новый учебный год устанавливается до ухода в отпуск.

4. Работа по дополнительным трудовым соглашениям (договорам) проводится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) предоставляется по просьбе работников, имеющих на это право: беременным женщинам, женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 16 лет) и отцам одиночкам; по рекомендации ВТЭК; по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Дополнительные дни отдыха предоставляются по просьбе работников одному из родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ, (предоставляются только опекунам или попечителям).

7. В соответствии со ст. 95 ТК РФ установить продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных сокращением рабочего времени на один час для всех работников.

11. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно, только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- в иных случаях, с письменного согласия работника, и по **согласованию с профсоюзным комитетом**, а именно: при проведении культурно – массовых, спортивных и иных подобных мероприятий;

12. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

13. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производится оплата такой работы в соответствии с законодательством.

14. Согласно ст.123 ТК РФ график отпусков утверждается, работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня его начала (ст.136 ТК РФ). В случае задержки оплаты отпуска работник вправе требовать переноса отпуска на количество дней задержки выплаты.

15. Согласно ст.125 ТК РФ при разделении отпуска по частям, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

16. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с руководителем, может быть перенесён на другое время.

17. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально – бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника - до 5 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 2 дней
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 дней
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2-3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
- работающим женщинам:

имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет;

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим ребёнка – инвалида в возрасте 18 лет;

одиноким матери, воспитывающего ребёнка до 14 лет;

одиноким отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

- 14 дней

- работающим пенсионерам по возрасту;

- до 14 дней.

18. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

19. В соответствии со ст.122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в организации первый год, предоставлять летом ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме по соглашению сторон.

20. Предоставлять работникам очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно – курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

21. Предоставлять сверх основного ежегодного отпуска дополнительные **оплачиваемые** отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (примечание: указанная норма сохраняется в соответствии с ч. 1 ст.116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»);

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

22. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для



сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

## **V. Оплата и нормирование труда.**

1. В соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивать заработную плату каждые полмесяца и только в денежной форме в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении для выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Основная выплата заработной платы не позднее 10 числа каждого месяца (январь до 15 числа), аванс не позднее 25 числа каждого месяца не более 40%.

2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

3. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

4. Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.

5. В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

6. В соответствии со ст. 379 ТК РФ, в целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

7. В соответствии со ст. 236 ТК РФ « Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 0,03 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

8. В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.1995г. № 46 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 их обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников:

9.1. Во время отпуска по уходу за ребёнком при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год.

9.2. Педагогическим и руководящим работникам, достигшим пенсионного возраста, в случае продолжения или возобновления ими педагогической деятельности сохраняется разряд оплаты труда, установленный при аттестации, на два года.

10. В соответствии с Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательной организации, указанных в письме Минобразования России и Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.01.2001 № 20-58-196/20-5-7, применять почасовую оплату за часы, проведённые в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

14. В соответствии со ст.285 ТК РФ лицам, работающим в организации по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

15. Начисление заработной платы в соответствии с положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11», отличной от Единой тарифной сетки, утверждённой приказом № 103 от 03.09.2012 г. (Приложение № 5)

## **VI. Обязательства профсоюзного комитета.**

1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» .

2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы организации, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде; -
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций;
- установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- за устранением выявленных нарушений.

4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и городской аттестационной комиссии.

5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждениях комиссий по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;

- выдвигать представителя профсоюзной организации для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
  - контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
  - осуществлять контроль за исполнением решений КТС.
6. Оказывать силами горкома членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально – экономическим вопросам.
7. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.
8. Членам профсоюза по их заявлениям оказывается помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзного фонда.

## **VII. Улучшение условий охраны труда.**

1. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России » ввести в действие приказом по учреждению «Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», определяющее должностные обязанности работников образования по охране труда (Приложение № 2).
2. Обеспечивать работу в соответствии с отраслевым стандартом и «Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно - воспитательного процесса.
3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.
5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год.
6. Не позднее 21 августа проводить проверку готовности организации к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности ( пищеблок, прачечная, физкультурный зал) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.
7. До 15 сентября выполнять все запланированные работы по подготовке организации к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
8. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни здоровью работников;
  - приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.
10. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения организации, для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комитета (комиссии ) по охране труда.

**Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

11. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

12. Участвовать в городском смотре – конкурсе по охране труда.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

13. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно – общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

14. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующем, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

15. Принимать участие в работе комиссий и проверки готовности МБДОУ «Детский сад № 11» к новому учебному году, приёме в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

### **VIII. Иные социально-трудовые льготы и гарантии.**

1. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников в соответствии с нормами ст. ст. 167,168, 187 ТК РФ (размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

2. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников:

- повышающих образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки;
- повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения по согласованию с руководителем.

3. С учётом мнения профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

4. Проводить работу в администрации города по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

5. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных организациях.

6. Организовать платное горячее питание работников на базе МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

7. Разработать и ввести в действие Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» Приложение № 1.

8. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно – курортных и иных организациях.

9. Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днём учителя, с Днём Победы, Новым годом, 8-е марта.

10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### ***Работодатель:***

1. Признаёт профсоюзный комитет как представителя работников организации, уполномоченного на то общим собранием работников.

### **Работодатель обязуется:**

1. В соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

2. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учёта рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

3. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профсоюзного комитета, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях:

- законодательства;
- иных нормативно – правовых актов,
- правил и норм охраны труда;

4. Принимать меры по их устранению и своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации т.п.;
- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты детского сада для проведения культурно – просветительных, спортивно – оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;

6. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

7. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

8. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

## **XI. Профсоюзный комитет обязуется:**

9. Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом Профсоюзного комитета, Положением о городской профсоюзной организации, информацией о текущей деятельности Профсоюзного комитета, её целями и задачами.

10. Представлять интересы работников членов Профсоюза в соответствии со ст.30 ТК РФ – работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счета Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

11. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждений и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

12. В целях урегулирования коллективного трудового спора профсоюзный комитет вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профсоюзным комитетом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования, забастовки;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

## **X. Заключительные положения.**

1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с 30 августа 2019 года и действует по 01 сентября 2022 года (срок действия коллективного договора не более 3 лет ст. 43 ТК РФ). По истечению установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период действия.

2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

5. Проведения контроля за выполнением коллективного договора раз в год среди коллектива.

**Работодатель обязуется:**

5. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников;

- В течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

6. В случае привлечения сторонних специалистов – экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете профсоюза, своевременно предоставить комитету профсоюза отчет.

7. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

8. Изменения и дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются на уведомительную регистрацию.

9. Представители сторон знакомят работников с текстом коллективного договора форма ознакомления в электронном виде или на бумажном носителе.

10. Договор составлен в трех экземплярах по одному каждой из сторон и 1 в регистрирующий орган.

Директор  
МБОУ «Начальная школа -  
Детский сад № 11» Лазеева Н.А.

«30» августа 2019 г.

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Начальная школа – »  
Детский сад № 11» Тиминская С.В.

«30» августа 2017 г.

Согласовано:

Председатель  
ГК профсоюза ЗУО  
\_\_\_\_\_ Л.С.Зименкова.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

### **Перечень Приложений к коллективному договору:**

1. Приложение № 1. Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11».
2. Приложение № 2. Положение «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
3. Приложение № 3. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
4. Приложение № 4. Программа вводного инструктажа по охране труда.
5. Приложение № 5. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11 », отличной от Единой тарифной сетки.



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «Начальная школа -  
Детский сад № 11»

\_\_\_\_\_ С.В. Тиминская

Протокол собрания трудового коллектива  
№ 01 от «28» августа 2015 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор МБОУ «Начальная школа -  
Детский сад № 11»\_

\_\_\_\_\_ Н.А. Лазеева

Приказ № 144 «А» от «01» сентября  
2015 г

Приложение № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ****об уполномоченном по социальному страхованию  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Начальная школа – Детский сад № 11»**

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации избирается уполномоченный по социальному страхованию (в организации, где число работников менее 100 человек функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию)

Уполномоченный по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

**I. Общие положения**

1.1. Уполномоченный по социальному страхованию избирается в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» далее организация или МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации.

1.2. Уполномоченный по социальному страхованию избираются из числа работников учреждения на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Положение об уполномоченном по социальному страхованию, в котором определяются срок полномочий и порядок принятия решений, разрабатывается на основании Типового Положения о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию и утверждается общим собранием трудового коллектива.

**II. Функции уполномоченного.**

2.1. Уполномоченный решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, в том числе на

частичное содержание санаториев-профилакториев, санаторных и оздоровительных лагерей для детей и юношества; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, приобретенных за счет средств социального страхования;
- ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе.

#### 2.2. Уполномоченный:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособия по социальному страхованию администрацией организации;
- проверяет правильность определения администрацией организации права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией организации.

2.3. Уполномоченный проводит анализ использования средств социального страхования в организации, вносит предложения администрации и профсоюзу о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

### III. Права и обязанности уполномоченного

#### 3.1. Уполномоченный вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников организации;
- запрашивать у администрации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и вносить соответствующие решения;
- принимать участие в выяснении администрацией МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;
- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории-профилактории данной организации;
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников организации;
- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11», при возникновении спора между комиссией и администрацией организации, а также в случаях неисполнения администрацией предприятия решений комиссии;
- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;
- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в организации;
- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников организации.

### 3.2. Уполномоченный обязан:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять материалы о работе комиссии по вопросам отделения (филиала отделения) Фонда;
- представлять общему собранию трудового коллектива и администрации МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;
- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников организации по вопросам социального страхования.

## **IV. Порядок работы уполномоченного.**

4.1. Уполномоченный избирается на срок до 3-х лет. Уполномоченный может быть переизбран до истечения срока полномочий решением общего собрания трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.2. Решения уполномоченного по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.3. По решению отделения (филиала отделения) Фонда уполномоченному может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

## **V. Контроль за работой уполномоченного**

5.1. Контроль за работой уполномоченного осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения уполномоченного могут быть обжалованы в отделении (филиале отделения) Фонда.

Согласовано  
 Председатель профсоюзного  
 комитета  
 \_\_\_\_\_ С.В. Тиминская  
 «01» сентября 2015 г.

Утверждаю  
 Директор МБОУ «Начальная школа -  
 Детский сад № 11»  
 \_\_\_\_\_ Н.А. Лазеева  
 «01» сентября 2015 г.

Приложение № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности**  
**образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном**  
**учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11»**  
**в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01 – 2001.**

**I. Общие положения.**

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса – система сохранения жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включает в себя правовые, социально – экономические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Деятельность ответственного по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, а также их должностными обязанностями по охране труда.

Организацию подразделения охраны труда и учёбы осуществляют руководители в соответствии со ст.12 Федерального закона от 17.07.99г. № 181 – ФЗ « Об основах охраны труда в Российской Федерации».

**II. Функциональные задачи службы охраны и обучения.**

2.1. Координация работы и контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда и обучения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11», далее МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

2.2. Организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, а также работы по улучшению условий труда.

2.3. Координация и методическое руководство работой служб охраны труда и обучения .

2.4. Информирование и консультирование работников, в том числе руководителей, по вопросам охраны труда.

2.5. Реализация основных направлений государственной и отраслевой политики в области охраны труда и обеспечению безопасности в пределах своих полномочий, а также должностные обязанности специалиста по охране труда.

Ответственный по охране труда в рамках своих полномочий обеспечивает:

- участие в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с установленным порядком;
- учёт всех фиксируемых несчастных случаев, происшедших с обучающимися и работающими, связанных с производством и образовательным процессом;
- контроль за выполнением требований, направленных на охрану труда и обеспечение безопасных условий в учебных заведениях, при приёмке учреждения к новому учебному году, при лицензировании;

- содействие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организацию и проведение ведомственного контроля за выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасных условий;
- предоставление о травматизме обучающихся, а также оперативной информации о фактах крупных аварий, пожаров, групповых и смертельных несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися;
- проведение анализа состояния условий охраны труда, причин несчастных случаев с воспитанниками, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников, разработку и принятие мер по их предупреждению и снижению;

### **III. Права.**

В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по охране труда.

- требовать устранения выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- направлять руководителю предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителя МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменное объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- привлекать по согласованию с руководителем соответствующих специалистов к проверкам состояния условий охраны труда;

### **IV. Ответственность.**

Ответственный по охране труда несёт персональную ответственность за выполнение должностных обязанностей и соблюдение требований правил, инструкций и других нормативных правовых документов по охране труда и обеспечению безопасности.

### **V. Взаимодействие.**

- Совместно с заинтересованными организациями участвует в проведении семинаров, выставок и других мероприятий по пропаганде, по вопросам охраны труда и обеспечения безопасных условий.
- Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность и контроль за соблюдением требований охраны труда.

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета  
\_\_\_\_\_ С.В. Тиминская  
«01» сентября 2015 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Начальная школа - »  
Детский сад № 11»  
\_\_\_\_\_ Н.А. Лазеева  
«01» сентября 2015 г.

Приложение № 3

## **ПРОГРАММА**

### **первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11»**

1. Общие сведения об оборудовании на данном рабочем месте, участке.
2. Основные опасные и вредные производственные факторы, возникающие на нём.
3. Безопасная организация и содержание рабочего места.
4. Опасные зоны механизма, прибора, другого оборудования. Средства безопасности оборудования ( предохранительные устройства, ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности).
5. Требования по предупреждению электротравматизма.
6. Безопасные приёмы и методы работы: действия работника при возникновении опасной ситуации.
7. Средства индивидуальной защиты на данном рабочем месте и правила пользования ими.
8. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм. Обязанность и действия работников при аварии, взрыве, пожаре. Способы применения имеющихся в школе средств пожаротушения, противопожарной защиты и сигнализации, места их расположения.
9. Ознакомление работника с требованиями инструкций по охране труда.

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_  
С.В. Тиминская  
«01» сентября 2015 г.

Утверждаю  
Директор МБОУ «Начальная школа - »  
Детский сад № 11»

\_\_\_\_\_  
Н.А. Лазеева  
«01» сентября 2015 г.

Приложение № 4.

**Программа  
вводного инструктажа по охране труда для работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11»**

**1. Общие сведения**

- 1.1. Основные задачи и функции Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11», охраны труда в организации.
- 1.2. Назначение структурных подразделений и их взаимодействие.
- 1.3. Структура управления организацией.
- 1.4. Расположение основных помещений.
- 1.5. Правило поведения, работающих на территории организации, в производственных и вспомогательных. При выполнении работ вне территории организации. Время инструктажа 10 минут.

**2. Коллективный договор. Правила внутреннего трудового  
распорядка.**

- 2.1. Трудовой кодекс РФ.
- 2.2. Право работника на охрану труда и его гарантии.
- 2.3. Трудовой договор, порядок его заключения, содержание, срок действия, основные его прекращения и порядок расторжения.
- 2.4. Рабочее время и время отдыха, нормальная продолжительность рабочего времени, перерывы для отдыха и питания, порядок предоставления отпусков. Охрана труда женщин и молодежи.
- 2.5. Ограничения на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
- 2.6. Права и обязанности работников и работодателя, предусмотренные Коллективным договором.
- 2.7. Обучение и инструктирование работников.

Время инструктажа 15 минут

**3. Организация работы по охране труда в организации.**

- 3.1. Организация работы по охране и безопасности жизнедеятельности.
- 3.2. Обязанности должностных лиц по созданию безопасных условий труда.
- 3.3. Организация обучения работников безопасным методам приемом проведения работ.
- 3.4. Медицинские осмотры, сроки и порядок их проведения.
- 3.5. Организация контроля, за состоянием труда в организации
- 3.6. Ответственность работников Учреждения за нарушение правил и инструкций.

Время инструктажа 15 минут

**4. Условия труда.**

- 4.1. Производственная санитария и личная гигиена. Санитарно-бытовое обеспечение работников.

4.2. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для Учреждения. Общие сведения о них. Предельно допустимые концентрации вредных веществ. Выполнение работ в условиях повышенной и пониженной температуры воздуха рабочей зоны.

4.3. 4.3. защита от вредных и производственных факторов:

- совершенствование технологического процесса,
- механическая и естественная вентиляция,
- предохранительные устройства и блокировки машин и механизмов;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- обучение работающих безопасным методом работы;
- средства коллективной и индивидуальной защиты, выдача, порядок, нормы и сроки носки.

Время инструктажа 20 минут

### **5. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.**

5.1. Понятие о профессиональном заболевании и несчастном случае на производстве.

5.2. Обязанности пострадавшего, очевидца и руководителя при возникновении несчастного случая.

5.3. Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.4. Причины отдельных характерных случаев на производстве, аварий и дорожно-транспортных происшествий на транспорте на данном или аналогичном предприятии, происшедших из-за нарушения требований безопасности и меры по их недопущению.

5.5. Основные направления работы по предупреждению травматизма.

Время инструктажа 25 минут

### **6. Электробезопасность**

6.1. Действия тока на организм человека, поражающие факторы.

6.2. Условия предупреждения поражением электротоком.

6.3. Порядок допуска рабочих к обслуживанию электрифицированного оборудования и инструмента, границы обслуживания.

Время инструктажа 10 минут

### **7. Пожарная безопасность**

7.1. Основные причины пожаров, загораний и взрывов и меры их предупреждения.

7.2. Действия работников при возникновении загораний и пожаров.

7.3. первичные средства тушения пожаров и правила пользования ими.

Время инструктажа 15 минут

### **8. Первая помощь пострадавшим**

8.1. Методы оказания первой помощи при поражении электротоком, ожогах, механических травмах, кровотечениях, обморожениях и др.

8.2. Искусственное дыхание и наружный массаж сердца.

Время инструктажа 15 минут

**Общее время для проведения вводного инструктажа 2ч 05мин**



РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового  
коллектива МБОУ «Начальная школа -  
Детский сад № 11»

Протокол от 18.02.2019 № 04

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора  
МБОУ «Начальная школа – Детский  
сад № 11»

от 18.02.2019 № 26

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ «Начальная школа – Детский  
сад № 11»

\_\_\_\_\_ С.В. Тиминская

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

### Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

### Начальная школа – Детский сад № 11»

### (МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11»)

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области»;

едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12;

примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Зимы, подведомственных Комитету по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11».

3. Директор с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) после согласования с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования утверждает положение об оплате труда работников, а также изменения в него.

4. Штатное расписание МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» после согласования с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования утверждается директором и включает в себя все должности работников.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» из областного и местного бюджетов (далее – соответствующего бюджета), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. При формировании оплаты труда работников, обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, не ниже установленных приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 30 ноября 2018 г. № 66-мпр «Об установлении рекомендуемых минимальных размеров дифференциации заработной платы и рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Иркутской области», за

исключением категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».

## **Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников.

10. **Размеры** окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

11. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

## **Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

12. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**Выплаты** при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению;

4) надбавка за работу в сельской местности.

13. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с **Приложением 7** к настоящему Положению.

14. Работникам, расположенного в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам

производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

16. Доплаты работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

17. Работникам, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

18. К заработной плате работников применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

#### **Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

19. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора и заместителей директора, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников, за исключением директора и заместителей директора (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), в соответствии с утвержденным и согласованным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования штатным расписанием.

20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере до 50 процентов.

21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с [Приложением 4](#) к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 24 настоящего Примерного положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в [пункте 24](#) настоящего Примерного положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 24 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, подведомственным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, указанных в пункте 24 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

22. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

23. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора.

24. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, подведомственному Комитету по образованию администрации Зиминского муниципального образования;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

25. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается директором, либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются директором.

26. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

27. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

28. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в абсолютном размере либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

29. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

30. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются выплата за профессиональное развитие и

доплата по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

31. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие выплаты за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

32. Педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник

начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", - 10 процентов оклада (ставки);

работникам, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

33. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждение, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления выплат стимулирующего характера молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

34. Стимулирующие **выплаты** за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 6 к настоящему Примерному положению).

35. Максимальный размер выплаты по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 20 % оклада (должностного оклада) работника учреждения.

36. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 31- 34 настоящего Примерного положения, а также с учетом



рекомендуемых **показателей и критериев** эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

37. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

38. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (представительного органа работников). Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

39. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или устанавливается абсолютный размер.

40. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

41. На основании протокола комиссии директор издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

42. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

## **Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ**

43. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств соответствующего бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

44. Оплата труда директора учреждения и его заместителей (далее – руководящие

работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда заместителей директора учреждения (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в соответствии с утвержденным и согласованным Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования штатным расписанием.

45. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Вновь назначаемым руководителю образовательного учреждения устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада директора учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – Положение об оплате труда руководителей).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, устанавливается Положением об оплате труда руководителей.

46. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;

за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;

за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;

за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада;

за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада.

47. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с [главой 3](#) настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

48. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения, установленного в объеме 3 процентов от фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения, утверждаемыми постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, установленных в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных директором учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за месяц в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет до 0,5 должностного оклада заместителя директора соответственно. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с Комитетом по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

50. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора и заместителей директора учреждения.

## Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

51. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

52. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

53. Руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере до 10000 рублей в следующих случаях:

в связи с рождением ребенка, заключением брака, достижением 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия;

в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трех недель, необходимость в платном лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств при заболевании директора, его близких родственников (детей, супругов, родителей);

в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

на погребение в связи со смертью членов семьи;

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению председателя Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования.

54. Материальная помощь выплачивается на основании приказа председателя Комитета по образованию Зиминского городского муниципального образования с указанием в последнем причины выплаты материальной помощи.

55. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ  
(ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Работников образования**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Помощник воспитателя	7825
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Младший воспитатель	7845
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Старший вожатый	7884
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Инструктор-методист	7884
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Концертмейстер	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Мастер производственного обучения	7944
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	7983
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	

Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	8023
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	8062
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
отдела	
отделения учебно-консультационного пункта	

## 2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	7509
Секретарь-машинистка	
Калькулятор	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7535
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	

<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инспектор по кадрам	7548
Лаборант	
Художник	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий складом	7588
Заведующий хозяйством	
Художник	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
Старший лаборант	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Заведующий производством (шеф-повар)	7627
Заведующий столовой	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инженер по нормированию труда	7764
Инженер-лаборант	
Инженер-программист (программист)	
Специалист по охране труда	
Специалист по персоналу	
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7904

### 3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7098
Банщик	
Гардеробщик	
Грузчик	

Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Кочегар	
Кухонный работник	
Лифтер	
Оператор электростанции	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий бассейна	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Швея	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7107
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7134
Водитель автомобиля	
Водитель (аэросаней)	
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7155
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7244
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7244

**4. Работников культуры, искусства и кинематографии,  
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**



Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
Библиотекарь	7538
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</b>	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7588

**5. Профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Спортсмен-инструктор	6864

**6. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Медицинская сестра (брат) по массажу Медицинская сестра	7511

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ  
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя, кураторство группы - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы) в 1-4 классах; в размере 20 процентов оклада (ставки заработной платы) в 5-11 классах (наполняемость по общеобразовательным классам 25 обучающихся; по АООП для детей с ЗПР и легкой умственной отсталостью 14 обучающихся; по АООП с умеренной умственной отсталостью 7 обучающихся)</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной <a href="#">Порядком</a> учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года N 1015, <a href="#">СанПиН 2.4.2.2821-10</a> "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждениям обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в расположенных в сельской местности общеобразовательных организациях. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, куратора группы одновременно в двух и более классах (группах), размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе (группы)</p>

2	Проверка письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку – в размере 15 % оклада (ставки заработной платы); по черчению, химии, физике – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы); по информатике, рисованию, биологии, географии, истории, обществознанию, праву, природоведению, экономике – в размере 5 процентов оклада (ставки заработной платы).
3	Заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере до 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	За работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя, за исключением заместителя административно-хозяйственной части, - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей - 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам - на 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому
7	Работа в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)

8	За работу в профессиональных образовательных организациях по специальным учебным планам и программам повышенного уровня	1) педагогическим работникам - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по специальным учебным планам и программам повышенного уровня
---	---	---

**Перечень** должностей работников учреждения, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, устанавливается Приложением 3 к настоящему Положению.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ  
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ  
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,  
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
РАБОТНИКАМ**

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.

Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики.

Заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Младший воспитатель.

Помощник воспитателя.

Спортсмен-инструктор.

Заведующий производством (шеф-повар).

Библиотекарь.

Повар.

Банщик.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ МБОУ «НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА  
– ДЕТСКИЙ САД № 11»**

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности деятельности работников учреждения	
<b>I. Должности педагогических работников</b>			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено	
		Не выполнено	
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Выполнено	
		Не выполнено	
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	
		Не выполнено	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие	
		Наличие	
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие	
		Наличие	
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестаций		90 - 100 процентов
			До 90 процентов

	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Хорошо, отлично
		Удовлетворительно
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места
		Вторые, третьи места
	Отсутствие снижения наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие
Наличие		
Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	
	Не выполнено	
Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	
	Наличие	
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено
		Не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие
Наличие		
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие
		Отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной,	Выполнено



	медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	
II. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено
		Не выполнено
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Отсутствие
		Наличие
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено
		Не выполнено
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие
		Наличие
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие
		Наличие
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено
		Не выполнено
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено
		Не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие
		Наличие

Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Отсутствие	
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Наличие	
III. Должности иных работников			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	Выполнено	
		Не выполнено	
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу Комитета по образованию администрации Зиминского городского муниципального образования, иных организаций	Выполнено	
		Не выполнено	
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	Выполнено	
		Не выполнено	
	Организация работы, направленная на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	Выполнено	
		Не выполнено	
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	
		Не выполнено	
	Выплаты за	Отсутствие выявленных руководителем	Отсутствие

качество выполняемых работ	учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Наличие
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие
		Наличие
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено
Не выполнено		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено
		Не выполнено
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие
		Отсутствие
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено
		Не выполнено

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ  
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ  
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА  
НАЛИЧИЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ  
АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Старший вожатый	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	

Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ  
ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ЗА НАЛИЧИЕ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ  
АТТЕСТАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу (ставке) за квалификационную категорию
Медицинская сестра (брат) по массажу Медицинская сестра	10 процентов - для второй категории; 30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Начальная  
школа – Детский сад № 11»  
от 18 февраля 2019 г. № 26

**Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и  
(или) опасными условиями труда.**

Класс условий труда	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
3.1	12
3.2	14

Выписка из протокола № 3 от 15.08.2019 г.  
расширенного профсоюзного собрания коллектива Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11».

Присутствовало: 57 чел.

Отсутствовало: 10 чел. по уважительной причине.

Председатель собрания: Тиминская С.В.

Секретарь: Брусова Т.А.

Повестка собрания: Об утверждении двухсторонней комиссии по разработке  
коллективного договора.

Слушали: Лазееву Н.А., предложила 2-х стороннюю комиссию по разработке  
коллективного договора и предложила от профсоюза:

Тиминскую С.В. – председатель профкома.

Монид Л.Е. – воспитатель

Чувашова Т.Н. - библиотекарь

Зобнина О.В. – машинист по стирке и ремонту белья  
от администрации:

Лазееву Н.А. – директор

Никитину А.С. – заместитель директора по воспитательной и методической работе.

Москвитину Т.В. – заместитель директора по научно-методической работе.

Табакаеву Е.Л. – заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Теперова Е.В. – заведующий хозяйством.

Решение было принято единогласно. Против и воздержавшихся нет.

Председатель собрания:

С.В. Тиминская

Секретарь:

Т.А. Брусова

Выписка из протокола № 01 от 30.08.2019 г.  
общего собрания коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11»

Присутствовало: 55 чел.

Отсутствовало: 12 чел. по уважительной причине.

Председатель собрания: Тиминская С.В.

Секретарь: Брусова Т.А.

Повестка собрания:

О принятии коллективного договора.

Слушали: Тиминскую С.В., председателя профсоюзной организации, она зачитывала проект коллективного договора.

Постановили:

1. Коллективный договор МБОУ «Начальная школа – Детский сад № 11» на 2019-2022 г. со всеми приложениями принять.
2. Наделить полномочиями председателя профсоюзного комитета Тиминскую Светлану Васильевну на право подписания коллективного договора.

Решение было принято единогласно. Против и воздержавшихся нет.

Приложения:

1. Приложение № 1. Положение об уполномоченном по социальному страхованию Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – Детский сад № 11».
2. Приложение № 2. Положение «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Начальная школа – Детский сад № 11» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
3. Приложение № 3. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
4. Приложение № 4. Программа вводного инструктажа по охране труда.
5. Приложение № 5. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Начальная школа – Детский сад № 11».

Председатель собрания:

С.В. Тиминская

Секретарь:

Т.А. Брусова