

Принят
на Общем собрании
работников Учреждения
Протокол № 02 от 17.05.2022 г.

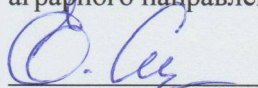
Срок действия	Дата начала действия	Дата окончания действия
3 года	01. 06. 2022 г.	31. 05. 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
"Турецкая средняя общеобразовательная школа
аграрного направления"
на 2022-2025 годы

Юридический и фактический адрес учреждения:
Удмуртская Республика
Балезинский район
с. Турецкое,
ул. Труда, д.14

От работодателя

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Турецкая средняя общеобразовательная школа
аграрного направления"

 Е.Г. Семенова

От работников

Председатель
Совета трудового коллектива

 О.Л. Ившина

- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения 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 учреждения.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с 01 июня 2019 года.
- 1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Совета трудового коллектива:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - Тарификация;
 - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления»;
 - График отпусков.

2. Трудовой договор

- 2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключение, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными, нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок.
- Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. ТК РФ, либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
 - трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации). Если в соответствии с Федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям,

профессии, специальности связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор – срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом;
- объем учебной нагрузки педагогических работников;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и время отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

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

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73.162 ТК РФ). Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст. 77 ТК РФ).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Уведомить Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.2.2. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

– лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

– проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

– одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

– отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

– получившие в организации трудовое увечье;

– инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в течение года в организации вакансий и тем самым на возвращение в организацию.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации. В этом случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий уволенного и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

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

При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (1 день в месяц) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Постановление правительства РФ № 191 от 03.04.2003 года.). Продолжительность рабочего времени (дня) обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин согласно графику работы. Устанавливается следующий график работы:

- учителя – согласно расписания уроков;

- директор школы, заместители директора имеют ненормированный рабочий день, но не более 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, по графику, утверждённому директором;

- обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал, административно-хозяйственный персонал работают по графику, утверждённому директором.

4.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

4.5. Педагогам с учетом учебной нагрузки (не более 18 часов в неделю) предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Работодатель обязан:

4.6.1. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями (более 2-х часов);

4.6.2. Продолжительность работы в канун выходных и нерабочих праздничных дней сокращается на 1 час (статья 95 ТК РФ), кроме персонала, работающих по графику сменности, и педагогических работников.

4.6.3. Выходной день – воскресенье, для рабочих по уходу за животными, машинистов (кочегаров) котельной, работающей на угле и сторожей – согласно графика сменности, утверждённому директором.

В дошкольной группе выходной день – суббота, воскресенье. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

4.6.4. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.6.5. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Совета трудового коллектива образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск может ему предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

4.6.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок в случаях: временной нетрудоспособности самого работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования. Ежегодный отпуск не продляется, если временная нетрудоспособность возникла в случае ухода за больным членом семьи. Также отпуск заболевшему сотруднику не предоставляется, если такой сотрудник находится в отпуске с условием последующего увольнения.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.7. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и «Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам» МБОУ «Турецкая средняя школа».

4.6.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»):

- делопроизводитель (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени) - 7 календарных дней;
- машинист (кочегар), работающий на угле при загрузке топлива вручную - 7 календарных дней;
- повар, работающий у плиты, и кухонный работник - 7 календарных дней;
- уборщик служебных помещений, занятый уборкой служебных туалетов - 7 календарных дней.

4.7. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет фонда оплаты труда учреждения в следующих случаях:

- для прохождения обязательных, периодических медицинских осмотров работников – 2 дня;
- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованим) работника, его несовершеннолетних детей при наличии соответствующего медицинского заключения – 1 день;
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- свадьба работника или его детей – 2 дня;
- на похороны близких – 2 дня (родители, свёкр, свекровь, теща, тесть, супруги, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, племянники, внуки);
- юбилеям (50,55 лет - женщины, 50,60 лет - мужчины) – 1 день;
- на проводы детей, супруга в армию – 2 дня.

4.8. По письменному заявлению может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы для следующих категорий работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления». (Приложение № 2). Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3. Установление, изменение систем оплаты труда, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение положений об оплате труда производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

5.4.2. На начало нового учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения.

5.4.3. Установить объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания в классах.

При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.4.4. Предупреждать каждого работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

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

5.4.5. Установить систему оплаты труда, которая предусматривает и включает в себя:

- должностные оплаты (ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в сельской местности, за работу в выходные и праздничные дни, за классное руководство, заведование кабинетом, проверку тетрадей;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за ведомственные награды, знаки отличия, почетные звания;
- выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
- региональные выплаты (уральский коэффициент);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.4.6. Выдавать работникам расчетные листы с указанием начислений и удержаний за месяц. В соответствии с требованиями ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» выплачивать заработную плату работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, не ниже установленного МРОТ с учетом районного коэффициента. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

При временных переводах на другую не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в письменной или устной форме.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

Время простоя не является временем отдыха, а является рабочим временем, в течение которого работник обязан находиться на рабочем месте и исполнять те свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя (ст. 107 ТК РФ).

От работодателя может исходить инициатива об отсутствии работника во время простоя на рабочем месте, которая должна быть подкреплена соответствующим приказом (распоряжением) о том, что в период простоя (срок определяется приказом) работники вправе отсутствовать на работе. Если в решении о простое указано, что работник может не присутствовать на рабочем месте, это не является нарушением трудового законодательства. Однако отсутствие работника на рабочем месте в период простоя не исключает обязанности работодателя соблюдать требования ст. ст. 72.2 и 157 ТК РФ по отношению к работнику. Отсутствие работника на рабочем месте в период простоя без надлежащего санкционирования руководством недопустимо и является нарушением трудовой дисциплины.

5.4.7. Выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки за работу в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Оплату труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда производить в повышенном размере с учетом доплат за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере от 4 до 12 % должностного оклада утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08. 1990 г. № 579 (Приложение № 3) согласно СОУТ.

5.4.8. При присвоении педагогическим работникам первой квалификационной категории должностные оклады увеличиваются на 10%. При присвоении высшей квалификационной категории – на 20%

5.4.9. Заработная плата выплачивается Работнику путём перечисления на банковскую карту или сберкнижку в следующие сроки: 24 числа текущего месяца , 09 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.4.10. Учителям начальных классов установить доплату до 20% должностного оклада за работу с двумя классами в связи с сокращением классов-комплектов.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ)

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

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.3. Обеспечить работников спецодеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

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

6.5. Обеспечить гарантии и льготы работникам занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (Приложение № 6).

6.6. Разработать и утвердить инструкцию по ОТ на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.7. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников и диспансеризации.

7. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров

7.1. Гарантировать работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7.2. Для педагогических работников образовательного учреждения сохраняется бесплатность прохождения аттестации.

7.3. Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для отдельных категорий работников (Приложение № 7).

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Информировать педагогических работников о курсах повышения квалификации и обеспечить их прохождение не реже одного раза в 3 года.

7.4.2. Разработать график прохождения работниками курсов повышения квалификации.

7.4.3. Сохранять за работником место и среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы. Иногородним слушателям, направленным на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок нормам.

8. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально - трудовым вопросам.

8.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Осуществлять контроль над правильностью оформления приказов по личному составу.

8.4. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплате.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложений к нему

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласию сторон.

9.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

9.5. Внесение изменений и дополнений производится на Общем собрании работников Учреждения.

10. Заключительные положения

10.1. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок направляется на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника с настоящим договором.

11. Ответственность за нарушение коллективного договора

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Турецкая средняя школа»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**I. Объемные показатели деятельности
образовательных организаций**

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательными организациями: численность работников организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.
2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Наличие программы развития учреждения		10
2.	Работа без заместителя, завхоза	за каждого	5
3.	Работа с сайтами, по закупкам	за каждый вид	5
4.	Разъездной характер работы руководителя	за каждые 5 километров	2
5.	Обслуживание нескольких зданий	за каждое	10
6.	Стажевые (по должности «Руководитель»)	от 1 года до 5 лет свыше 5 лет до 10 лет свыше 10 лет до 15 лет свыше 15 лет	5% 7% 10% 15%
7.	Количество педагогических работников в образовательной организации по квалификации	за каждого работника, имеющего соответствие занимаемой должности	0,5
за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию		2	
за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию		5	
8.	Количество педагогических работников, имеющих награды (каждый работник учитывается один раз)	за каждого работника, имеющего звания («Народный...», «Заслуженный...»,	5

		«Почетный...» за каждого работника, имеющего государственные и ведомственные награды УР	3
9.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество детей-инвалидов	за каждого обучающегося (воспитанника)	3
11.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей)	за каждого обучающегося (воспитанника)	3
12.	Количество классов-комплектов и дошкольных групп (групп в дошкольных образовательных организациях) Количество разновозрастных групп	за класс-комплект и группу за каждую группу	5 3
13.	Наличие в образовательных организациях кружков, организованных учреждением	за каждую группу с наполняемостью не менее 10 обучающихся за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5
14.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей	за каждого обучающегося (учитывается один раз)	0,5
15.	Работа в две смены		10
16.	Организация подвоза детей	за каждого ребенка	2
17.	Наличие групп продленного дня (групп кратковременного пребывания)	за каждую группу	5
18.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе, компьютерных классов	за каждый класс	10

19.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, спортивного зала и других спортивных сооружений	за каждый вид	10
20.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой, библиотеки	за каждый вид	10
21.	Наличие автотранспортных средств: - транспорт для подвоза детей - другой вид транспорта (тракторы, комбайны, сельхозтехника)	за каждую единицу	10 5
22.	Наличие учебно-опытных участков	цветники огород сенокосный участок зерновое поле картофельное поле	10 15 15 15 15
23.	Наличие собственной котельной		10
24.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях музейных комнат (изостудии, танцевальные студии, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	10
25.	Наличие учебного скота	за каждый вид	2

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей образовательных организаций для установления должностных окладов

1. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.
Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования.
4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:
по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;
по организациям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.
Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365;
в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ «Турецкая средняя школа»

Перечень

выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, работникам культуры (библиотекаряю) и работникам, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (делопроизводителю, лаборанту, завхозу)

Выплаты компенсационного характера:

1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется согласно расчётов по итогам специальной оценки условий труда.

2. Выплаты по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.1. доплата за специфику работы в размере 15% оклада (должностного оклада): педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы с русским языком обучения;

педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

3.2. доплата за специфику работы в размере 20% оклада (должностного оклада): педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании медицинского заключения); педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в лечебно-профилактических учреждениях.

3.3. за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 100 % оклада отсутствующего работника. Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

3.4. к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, наряду с перечисленными выше могут относиться также выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

Педагогическим работникам – 1 раз в месяц:

за классное руководство (за обеспечение качественной работы классного коллектива – призовые места в мероприятиях районного и регионального уровня, отсутствие детей, состоящих на внутришкольном учёте, в ИДН, отсутствие претензий и жалоб со стороны родителей, обучающихся, разнообразные формы работы с детьми) – до 25% должностного оклада на каждый класс-комплект в школе:

- 1,5% должностного оклада за 1 учащегося.

за проверку письменных работ учащихся – до 16 % должностного оклада до 70% штатной численности педагогических работников (учителей, преподавателей) школы:

а) в 5-11 классах: русский язык и литература, математика, удмуртский язык и литература,

в 1-4 классах: русский язык, родной язык, математика

10 и более детей – 16% от должностного оклада

до 10 детей – 14% от должностного оклада

б) в 1-11 классах: иностранный язык, химия, физика, биология, география, информатика, история, обществознание, окружающий мир, астрономия

10 и более детей – 10% от должностного оклада

до 10 детей – 8 % от должностного оклада.

за заведование кабинетами – до 8 % должностного оклада (ставки заработной платы) до 35% штатной численности педагогических работников школы:

- 4% должностного оклада за заведование особо опасными кабинетами (кабинеты физики, информатики, химии, спортзала).
- 2,5% должностного оклада за заведование кабинетами начальных классов, географии, ОБЖ, русского языка и литературы, английского языка, удмуртского языка и литературы, математики, библиотеки, машиноведения, учебных дворов, лыжной базой).

за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками – 10% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждое перечисленное структурное подразделение школы;

за руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями – 4 % должностного оклада (ставки заработной платы) на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по школе.

Перечень

выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, работникам культуры (библиотекаря) и работникам, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (делопроизводителю, лаборанту, завхозу, младшему воспитателю)

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. надбавки за результативность и качество работы:

устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами школы в установленном законодательством порядке.

Делопроизводителю за оперативность и самостоятельность устранения проблем, связанных с выполнением профессиональных задач, наличие знаний по применению компьютера и другой офисной техники в работе, компьютерный дизайн и оформление печатной продукции школы - 45%.

Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольной группы школы устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:	
от 1 года до 5 лет	10%
от 5 лет и выше	15%
помощникам воспитателей, младшим воспитателям:	
от 3 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
от 15 лет и выше	30%

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя. Стаж работы исчисляется в соответствии с записью в трудовой книжке о периодах работы в указанных должностях независимо от типа и вида образовательного учреждения.

Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, процентная надбавка исчисляется от фактической нагрузки, но не более ставки.

2. премиальные выплаты по итогам работы:

в целях стимулирования работников, а так же поощрения работников за выполненную работу в школе, работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

2.1. по итогам работы за месяц, квартал, год:

премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности;

2.2. за выполнение особо важных и ответственных работ:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности;

2.3. единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1,5 МРОТ;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1 МРОТ;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики в размере ½ МРОТ;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики ½ МРОТ;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет - ½ МРОТ; 55, 60 лет со дня рождения – 1 МРОТ);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2 МРОТ;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

3. иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- **надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работ:** (директором школы устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 10 % к окладу: выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, *работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов*);
- **надбавка за квалификационную категорию:** (при наличии первой квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка – 10 % должностного оклада, ставки заработной платы; высшей квалификационной категории – 20 % должностного оклада, ставки заработной платы);
- **надбавка за почетное звание:** (при наличии у работника школы почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:
 - ✓ работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;
 - ✓ работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы;
 - ✓ работникам, имеющим звание «Почётный работник общего образования РФ» - 10% должностного оклада, ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда;

- ✓ работникам, имеющим ведомственные награды и знаки отличия – 5 % должностного оклада, ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

При наличии у работника школы двух и более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

- ***выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;***
- ***выплата за наличие почётного спортивного звания;***
- ***выплата за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.***

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
педагогических работников, работников культуры (библиотекаря) и работников,
занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих
(делопроизводителя, лаборанта, завхоза)

№	Наименование показателей	Количество % от должностного оклада (ставки заработной платы)	Периодичность выплаты
1	Новая форма аттестации ЕГЭ/11 класс/		
1.1	Результаты не ниже среднерайонного показателя	10	1 раз в год
1.2	Результаты не ниже среднереспубликанского показателя	12	1 раз в год
1.3	Результаты не ниже среднероссийского показателя	15	1 раз в год
2	ОГЭ /9 класс/		
2.1	Количество учащихся, имеющих положительную оценку, - 100%	10	1 раз в год
2.2	Количество учащихся, выполнивших работу на «4» и «5», - выше 50%	8	1 раз в год
3	Результативность предметных олимпиад (за каждого учащегося)		
3.1	Наличие призовых мест /район/: победитель призер	4 3	по мере проведения
3.2	Наличие призовых мест /республика/: победитель призер	6 5	по мере проведения
3.3	Участие в республиканских и российских олимпиадах	3	по мере проведения
4	Использование в профессиональной деятельности современных компьютерных технологий		
4.1	Внедрение инновационной деятельности в учебно-воспитательный процесс	5	1 раз в месяц
4.2	Открытые уроки, выступления на педсоветах, методобъединениях, родительских собраниях - на школьном уровне - на районном уровне	1 3	по мере проведения
5	Обобщение и трансляция собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, наличие публикаций, выступления на конференциях, участие в профессиональных конкурсах)		
5.1	На школьном уровне	2	по мере проведения
5.2	На районном уровне	4	по мере проведения

5.3	На республиканском уровне	6	по мере проведения
5.4	На российском уровне	10	по мере проведения
6	Внеклассная работа по предмету (предметные недели)		
6.1	Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов: - на районном уровне - на республиканском уровне - на российском уровне	4 5 6	по мере проведения
6.2	Подготовка победителей соревнований (спартакиад) - на районном уровне - на республиканском уровне - на российском уровне	3 4 5	по мере проведения
6.3	Подготовка школьных спортивных команд победителей соревнований (спартакиад) - на районном уровне - на республиканском уровне - на российском уровне	4 5 6	по мере проведения
6.4	Мероприятия по внеклассной воспитательной работе: - на районном уровне	3	по мере проведения
6.5	За подготовку победителей районных соревнований (спартакиад) I место II место III место	3 2 1	по мере проведения
7	Образцовое ведение установленной документации, подготовка и сдача отчетов: - классной документации - школьной документации	3 5	1 раз в четверть
8	Участие в разработке проектов, локальных актов и положений, регламентирующих деятельность учреждения	400 руб.	1 раз в четверть
9	Руководство молодыми педагогами (наставничество), практикантами	5	по мере проведения
10	Самостоятельное пополнение материально-технической базы (на сумму от 500,00 руб.)	5	1 раз в год
11	Прочие показатели		
11.1	за работу на пришкольном участке в летний период	200 руб	1 раз в год
11.2	ответственному за финансовую отчетность по питанию (учет посещаемости, сбор подтверждающих документов по детям из многодетных и малообеспеченных семей, составление и сдача отчетов)	25	1 раз в месяц
11.3	контрактному управляющему	15	1 раз в месяц

11.4	за обновление информации на школьном сайте	8	1 раз в месяц
11.5	за обслуживание компьютерной техники	5	1 раз в месяц
11.6	ответственному за информатизацию	5	1 раз в месяц
11.7	администратору ЭЖ/ЭД	10	1 раз в месяц
11.8	за работу с двумя и более классами одновременно (в начальных классах)	16	1 раз в месяц
11.9	за организацию внеклассной работы по спорту	10	1 раз в месяц
11.10	председателю комиссии по ГО и ЧС	4	1 раз в месяц
11.11	ответственному по ОБДД	1500 руб	1 раз в месяц
11.12	ответственному за пожарную безопасность	5	1 раз в месяц
11.13	председателю комиссии по охране труда	4	1 раз в месяц
11.14	мастерам производственного обучения по животноводству за работу в ночное время при рождении поросят, телят, их кормление, ветеринарное обслуживание, кормление скота в выходные и праздничные дни	4	1 раз в месяц
11.15	заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	50	1 раз в месяц
11.16	за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, делопроизводителю	30	1 раз в месяц
11.17	Заведующему хозяйственной частью за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.	7	1 раз в месяц
11.18	за организацию работы с учебным фондом (библиотекарю): 200-800 экземпляров учебников – 801-2000 экземпляров учебников – 2001-3500 экземпляров учебников свыше 3501 экземпляров учебников –	2 4 6 8	1 раз в месяц
11.19	за сбор документов и отчетность по коммунальным услугам	5	1 раз в месяц
11.20	за активное участие в подготовке школы к новому учебному году, сохранность материальных ценностей и укрепление материально-технической базы школы (побелку, покраску, строительные, ремонтные и хозяйственные работы, заготовку сена, уборку овощей и картофеля, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (при необходимости).	3	по мере проведения работ
11.21	за активное участие в проведении лицензирования и аккредитации школы, за успешные результаты проверок контролирующими органами	10	после проведения - единовременно
11.22	за организацию летнего отдыха детей: - начальнику лагеря	10	1 раз в год

	- воспитателям	8	
11.23	за участие в районной спартакиаде работников образования	3	по мере проведения
11.24	за продукцию, полученную сверх плана: а) с пришкольного участка б) с подсобного хозяйства	5	1 раз в год
11.25	за оформительскую работу в школе	10	1 раз в год
11.26	за сопровождение учащихся при подвозе автобусом на учебные занятия и обратно	800 руб.	1 раз в месяц
11.27	председателю Совета трудового коллектива	4	1 раз в месяц
11.28	за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности делопроизводителя	20	1 раз в месяц
11.29	Ответственному за заполнение АИС «Меркурий»	10	1 раз в месяц

2. Стимулирующие выплаты могут пересматриваться ежемесячно, ежеквартально. Выплачиваются по фактическим результатам по приказу директора учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Перечень
выплаты компенсационного и стимулирующего характера
техническому персоналу.

1. Выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются согласно расчётов по итогам специальной оценки условий труда.

2. Выплаты по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- сторожам, операторам котельной, работающей на угле – каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;

- работникам – за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объёма работ по совмещаемой профессии (должности), но не более 100% оклада отсутствующего работника. Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

2. Выплаты стимулирующего характера:

1. надбавки за результативность и качество работы

устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности.

2. премиальные выплаты по итогам работы:

в целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в школе, работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

2.1. по итогам работы за месяц, квартал, год:

премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности;

2.2. за выполнение особо важных и ответственных работ:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников школы и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности:

- при перевозке обучающихся водителем автобуса в размере 10 % к окладу

2.3. единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1,5 МРОТ;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики в размере 1 МРОТ;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики в размере ½ МРОТ;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики ½ МРОТ;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет - ½ МРОТ; 55, 60 лет со дня рождения – 1 МРОТ);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2 МРОТ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

3. иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

Рабочему по уходу за животными:

- 45% должностного оклада за ремонтные и хозяйственные работы, заготовку сена, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности рабочего по уходу за животными (при необходимости).

Дворнику:

- 45% должностного оклада за строительные и хозяйственные работы, погрузочно-выгрузочные работы, заготовку сена, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности дворника (при необходимости).

Водителю:

- 44% должностного оклада за хозяйственные и ремонтные работы, проводимые в школе, участие в строительстве новых объектов, погрузочно-выгрузочные работы, заготовку сена, за выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности водителя (при необходимости).

Повару:

- 45% должностного оклада за создание уюта в столовой, сохранность посуды, инвентаря, ремонтные работы в помещении столовой, покраску, побелку помещения столовой, заготовку сена, уборку овощей и картофеля, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности повара (при необходимости).

Кухонному работнику:

- 45% должностного оклада за создание уюта в столовой, сохранность посуды, инвентаря, за стирку халатов и полотенец, ремонтные работы в помещении столовой, покраску, побелку помещения столовой, заготовку сена, уборку овощей и картофеля, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности кухонного работника (при необходимости).

Операторам котельной, работающей на угле:

- 45% должностного оклада за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы котельной, за отклонения от нормальных условий

труда (уголь для топки находится на улице, замерзает и кочегарам приходится до 3 т угля в сутки долбить ломами).

Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:

- 45% должностного оклада за очистку канализации, выгребной ямы, строительные и хозяйственные работы, погрузочно-выгрузочные работы, заготовку сена, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности рабочего по ремонту оборудования (при необходимости).

Уборщикам служебных помещений:

- 45% должностного оклада за качественную уборку помещений, находящихся в разных зданиях учреждения, своевременную смену воды для мытья обуви, ремонтные и хозяйственные работы, заготовку сена, уборку овощей и картофеля, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности уборщика (при необходимости).

4. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности:

Сторожа:

- 7% должностного оклада за проведение бактерицидного облучения, за проверку подсобного хозяйства и оказание помощи мастерам производственного обучения во время рождения поросят, телят, при заболевании скота в ночное время, за топку кормокухни, приготовление каши свиньям.

Уборщикам служебных помещений:

- 12% должностного оклада за подачу звонков, осуществление пропускного режима в школе.

Повару:

- 15% должностного оклада – за ведение документации по питанию.

Трактористу:

- 7% должностного оклада за хозяйственные работы, выполняемые в школе, очистку канализации, ремонтные работы, проводимые в школе, участие в строительстве новых объектов, погрузочно-выгрузочные работы, выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности тракториста (при необходимости).

Гардеробщику:

- 7% должностного оклада за соблюдение порядка у эвакуационного выхода (в подвальном помещении), влажную уборку помещения раздевалки, за ремонтные работы, побелку, покраску, проводимые в школе, заготовку сена и уборку овощей и картофеля, за выполнение другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности гардеробщика (при необходимости).

Старшему кочегару:

- 11% должностного оклада за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы котельной, за техническое обслуживание котлов, теплотрассы, электродвигателей, замену и ремонт электродвигателей, за отклонения от нормальных условий труда (кочегарка построена не по проекту, уголь для топки находится на улице, замерзает и кочегарам приходится до 3 т угля в сутки долбить ломами).

Водителю автобуса:

- 10% должностного оклада за разъездной характер работы.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

	Наименование показателей	Количество % от должностного оклада (ставки заработной платы)	Периодичность
1	за интенсивность и высокие результаты работы: - водителю автобуса	23	1 раз в месяц
2	за активное участие в подготовке школы к новому учебному году, сохранность материальных ценностей и укрепление материально-технической базы школы	5	по мере проведения работ
3	за организацию летнего отдыха детей - повару - кухонному работнику, уборщику помещений - завхозу	5 4 3	1 раз в год
4	за участие в районной спартакиаде работников образования	5	по мере проведения
5	за продукцию, полученную сверх плана: а) с пришкольного участка б) с подсобного хозяйства	10	1 раз в год
6	за оформительскую работу в школе	10	1 раз в год
7	за качественную подготовку техники, обеспечивающую бесперебойную работу в период посевных и уборочных работ	10	2 раза в год - после проведения посевных и уборочных работ
8	за проведение посевных и уборочных работ в оптимальные сроки	10	2 раза в год - после проведения посевных и уборочных работ
9	Руководство молодыми практикантами (наставничество)	5	по мере проведения
10	Самостоятельное пополнение материально- технической базы (на сумму от 500,00 руб.)	5	1 раз в год
11	За работу в ночное время рабочему по уходу за животными	6	1 раз в месяц
12	Ответственному по ОБДД	1500,00 руб.	1 раз в месяц
13	За сопровождение обучающихся при подвозе автобусом на учебные занятия и обратно	800,00 руб.	1 раз в месяц

Стимулирующие выплаты могут пересматриваться ежемесячно, ежеквартально.

Выплачиваются по фактическим результатам по приказу директора учреждения в пределах фонда оплаты труда.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование и индикатор	Оценочные таблицы	Количество баллов
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов	10
		Наличие не выполненных предписаний	- 10
		Обеспечение безопасности (отсутствие несчастных случаев) За каждый несчастный случай	10 - 10
2.	Качественный состав педагогических кадров	Укомплектованность педагогическими кадрами, их соответствие квалификационным требованиям	10
		Привлечение молодых специалистов в отчетном году (за каждого педагога)	5
		Обобщение педагогами опыта работы (за каждого педагога): - на республиканском уровне - на районном уровне	5 3
		Количество педагогов, работающих в качестве муниципальных и региональных экспертов и руководителей профессиональных сообществ (за каждого педагога)	3
3.	Исполнение муниципального задания, эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременность и качественная подготовка к новому учебному году	10
		Отсутствие задолженности по родительской плате	10
		Размер средней заработной платы педагогических работников по образовательной организации не ниже районного	10
		Не более 40% доли расходов на оплату труда вспомогательного и административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда	10

		организации	
		Контроль за фондом оплаты труда: перерасход экономия	- 10 10
		Своевременное заключение контрактов и контроль за их выполнением	10
4.	Обеспеченность учебниками	Процент учащихся, полностью обеспеченных учебниками из фондов школьных библиотек в сравнении с показателем средним по району: выше районного ниже районного	10 - 10
5.	Организация горячего питания обучающихся	Охват учащихся горячим питанием: от 90 до 99% 100%	5 10
		Выполнение норм питания	10
6.	Показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	Процент выпускников уровня начального общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой промежуточной и итоговой аттестации в сравнении со средним показателем по району: выше районного ниже районного	20 - 10
		Процент выпускников уровня основного общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой государственной итоговой аттестации в сравнении со средним показателем по району: выше среднего ниже среднего	20 - 10
		Количество неуспевающих учащихся с 2-8, 10 класс (за каждого неуспевающего)	- 10
		Количество выпускников уровня основного общего образования, получивших аттестаты особого образца (за каждого обучающегося)	10
		Процент выпускников уровня среднего общего образования, получивших «4» и «5» по результатам независимой промежуточной и итоговой аттестации в сравнении со средним показателем по району: выше среднего ниже среднего	20 - 10
		Количество неуспевающих выпускников уровня основного общего образования по результатам независимой промежуточной и государственной итоговой аттестации (за каждого неуспевающего)	- 10
		Количество неуспевающих выпускников	

		уровня среднего общего образования по результатам независимой промежуточной и итоговой (ЕГЭ) аттестации (за каждого неуспевающего)	- 10
		Количество выпускников уровня среднего общего образования, получивших аттестаты особого образца (за каждого обучающегося)	10
		Наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения (без учета коррекционной школы)	- 10
7.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Подготовка и проведение мероприятий, определенных муниципальным и республиканским календарем массовых мероприятий на базе образовательного учреждения	10
8.	Достижения образовательного учреждения в конкурсах, проектах, программах, спартакиадах	Участие образовательного учреждения в конкурсах, проектах, программах разных уровней:	
		- победа на всероссийском уровне	25
		- участие	20
		- победа на республиканском уровне	15
		- участие	10
		- победа на муниципальном уровне	10
		- участие	5
Победа педагогов образовательного учреждения в профессиональных конкурсах (за каждого победителя):			
- победа на всероссийском уровне	20		
- победа на республиканском уровне	15		
- победа на муниципальном уровне	10		
- участие	5		
Организация на базе образовательного учреждения деятельности базовой площадки	10		
Спартакиада по ОБЖ:			
1 место	10		
2 место	9		
3 место	8		
участие	5		
Итоги спортивно-массовой работы:			
1 место	10		
2 место	9		
3 место	8		
участие	5		
		Итоги районной спартакиады среди школ:	
		1 место	10
		2 место	9
		3 место	8
		участие	5
		Итоги районной спартакиады среди работников образовательных учреждений	
		1 место	10
		2 место	9

		3 место участие	8 5
9.	Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Победа обучающихся в предметных олимпиадах: - победа на всероссийском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на республиканском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на муниципальном уровне (1,2,3 места)	25,24,23 20 15,14,13 10 10,9,8
		Победа обучающихся в конкурсах, соревнованиях разных уровней: - победа на всероссийском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на республиканском уровне (1,2,3 места) - участие - победа на муниципальном уровне (1,2,3 места) - участие	20,19,18 15 14,13,12 11 10,9,8 5
10.	Результаты воспитательной работы	Наличие программ по воспитательной работе: патриотическое воспитание, здоровый образ жизни, духовно-нравственное воспитание, правовое воспитание, программа по профилактике и др. (за каждую программу)	3
		Работа волонтерского отряда	10
		Работа общественного наркологического поста (ОНП)	10
		Организация и проведение летнего отдыха: - пришкольные лагеря (за каждую смену) - сводные отряды (за каждый отряд не менее 20 человек)	10 10
		Количество учащихся, стоящих на учете в КДН, ПДН (за каждого учащегося)	- 5
		Отсутствие детей, стоящих на учете	10
11.	Публичная отчетность	Публичная отчетность на сайте	10
		Организация информационной открытости учреждения для всех участников образовательного процесса(на сайте, эл.журналы....)	10
12.	Обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обращений граждан	10
		За каждое обоснованное обращение	- 10
Итого			

Кол-во баллов	200 и выше	190-199	180-189	170-179	160-169	150-159	140-149
% выплаты стимулирующего характера от должностного оклада	80	70	60	50	40	30	20

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
за которые устанавливается доплата за работу в тяжелых и вредных
условиях труда в размере от 4% до 12 % должностного оклада (ставки).
(Утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579)**

1. Репрографические работы на множительных аппаратах.
2. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
5. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте.
6. Работа за дисплеями ЭВМ.
7. Работа на деревообрабатывающих станках

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК _____ О.Л. Ившина

« ____ » _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ Е.Г. Семенова

« ____ » _____ 2018 г.

Администрация и Совет трудового коллектива МБОУ «Гурецкая средняя школа» заключили настоящее соглашение о том, что в 2018-2019 учебном году будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников школы.

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	Ежедневно	Завхоз, рабочий по ремонту оборудования
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	1 раз в месяц	Директор, завхоз
3.	Пополнение аптечек первой медицинской помощи.	по мере необходимости	Директор, Зав. кабинетами, председатель комиссии по ОТ
4.	Завоз песка для посыпания территории школы во время гололёда.	Октябрь 2018 г.	Завхоз
5.	Организация безопасной работы и подвоза сотрудников во время сеноуборочных работ, согласно правилам ПДД по перевозке людей.	Июль 2019 г.	Директор, зам.директора по экономике, ответственный по ОБДД.
6.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.	Май-август 2019 г.	Заведующий пришкольным участком.

7.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.	по мере необходимости	Рабочий по ремонту оборудования
8.	Контроль за состоянием системы тепло- и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно.	Рабочий по ремонту оборудования, завхоз, старший кочегар
9.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением ТБ, ПБ на рабочем месте.	По плану	Директор, председатель СТК, председатель комиссии по ОТ
	Обучение сотрудников и проведение проверки знаний требований охраны труда		
10.	Ремонт ограждений, калиток, построек на территории.	по мере необходимости	Рабочий по ремонту оборудования
11.	Установка на крыше здания школы снегозащиты.	Июнь-август 2019 г.	Учредитель, УО
12.	Частичная замена стеклянных окон на пластиковые в учебных кабинетах.	Июнь-август 2019 г.	УО, Директор
13.	Приобретение мягких стульев для учителей в кабинеты.	В теч. учебного года	Директор
14	Приобретение компьютерного стола и кресла в учительскую.	До 1 сентября 2019 г.	Директор
15	Покрытие линолеумом полов в кабинете английского языка	До 1 сентября 2019 г.	Директор
16	Подвести горячее водоснабжение к раковине для сотрудников в пищеблоке и в обеденном зале.	До 31 декабря 2018 г.	Директор, рабочий по ремонту оборудования
17	Заменить окна в столовой на пластиковые.	До 31 декабря 2018 г.	Директор, рабочий по ремонту оборудования

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (единица, комплект)	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	1. халат х/б; 2. фартук прорезиненный с нагрудником; 3. перчатки резиновые 4. очки защитные	1 шт. на 1,5 год дежурный дежурные дежурные	№ 37 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	1. халат х\б 2. рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 3. сапоги резиновые 4. перчатки резиновые	1 штука 6 пар 1 пара 2 пары	№ 84 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
3.	Дворник	1. костюм х/б 2. фартук х/б с нагрудником 3. рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: 4. куртка на утепленной прокладке 5. валенки 6. галоши на валенки В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	1 штука 1 штука 6 пар 1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года	№ 20 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
4.	Библиотекарь	1. халат х/б	1 штука	№50 ТОН Постан. Минтруда РФ от 05.12.1997г. № 66
5.	Гардеробщик	1. комбинезон х/б	1 штука	№ 12 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
6.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	1. костюм х/б с огнезащитной пропиткой 2. ботинки кожаные 3. рукавицы комбинированные 4. очки защитные 5. респиратор	1 штука 1 пара 6 пар до износа до износа	№ 44 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н

7.	Столяр	1. костюм вискозно-лавсановый 2. фартук х/б 3. рукавицы комбинированные	1 штука 2 штуки 4 пары	№ 79 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.08г. № 541н
8.	Повар	1. костюм х/б 2. полотенце для лица 3. колпак х/б	2штуки 2 штуки 2 штуки	№12 ОН Приказ Мин. ЗдравСССР от 29.01.1988г.№65
9.	Подсобный рабочий кухни	1. фартук клеенчатый с нагрудником 2. колпак х/б 3. халат х/б	2 штуки 3 шт. на 2 года 3 шт. на 2 года	№16 ОН Приказ Мин. ЗдравСССР от 29.01.1988г. №65
10.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	1.Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2.Сапоги резиновые 3.Рукавицы брезентовые или 4.Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 1 пара 4 пары 4 пары	№ 64 ТОН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 01.10.2008г. № 541н
11	Мастер производственного обучения	1.халат х/б 2.берет 3.рукавицы комбинированные 4. перчатки резиновые 4. сапоги резиновые	1штука 1штука 2 пары 2 пары 1 пара	№29 ТН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 12.02.2008г. № 416н
12	Рабочий по уходу за животными	1.халат х/б 2.берет 3.рукавицы комбинированные 4. перчатки резиновые 5. сапоги резиновые	1штука 1штука 2 пары 2 пары 1 пара	№29 ТН Приказ Минздравсоц. Развития РФ от 12.02.2008г. № 416н

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств защиты и моющих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
3.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
4.	Библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
5.	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
6.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
7.	Столяр	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
8.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
9.	Подсобный рабочий кухни (кухонный работник)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н

10.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н
11	Мастер производственного обучения	Мыло или жидкие моющие средства	400 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н
12	Рабочий по уходу за животными	Мыло или жидкие моющие средства	400 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н

**Перечень профессий с вредными условиями труда
для выдачи молока (молочных продуктов)**

1. Машинист (кочегар) котельной, работающей на угле

Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия:

I. Аттестация по упрощенной процедуре (предоставление документов).

1. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, имеющим звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Народный врач Удмуртской Республики», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - сохраняется имеющаяся высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных учреждениях Удмуртской Республики.

2. Продлевается на 5 лет срок действия имеющейся квалификационной категории следующим педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики:

1) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации следующие государственные и отраслевые награды, звания или знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Удмуртской Республики:

- ✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник здравоохранения Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;
- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Удмуртской Республики;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования»;
- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Нагрудный знак «Отличнику здравоохранения» Российской Федерации;
- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

- ✓ Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Государственного комитета Удмуртской Республики по физической культуре и спорту;
- ✓ Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) ставшим победителями, призерами (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

4) в соответствии с приказом министра образования и науки Удмуртской Республики работавшим в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий не менее трех лет в общей сложности;

5) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации участников IV (окружного) и V (заключительного) этапов Всероссийской олимпиады школьников, победителей межрегионального и участников российских этапов конкурса профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования;

6) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи следующими органами исполнительной власти: Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

3. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, награжденные в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, признаются аттестационной комиссией подтвердившими соответствие занимаемой должности без прохождения письменных квалификационных испытаний.

4. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики продлевается срок действия имеющейся квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 данного приложения при следующих условиях:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- подача заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;

- прохождение в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации курсов повышения квалификации для учителей, реализующих программу начального общего образования – 72 часа, программу основного общего образования – 108 часов. Учитываются документы о повышении квалификации, выданные организациями, имеющими лицензию на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ и в объеме, соответствующем требованиям к условиям реализации основных образовательных программ начального и основного общего образования.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях

При выполнении педагогической работы на разных должностях в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных учреждений, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем этого образовательного учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием.

Дополнительное соглашение № 01

к «Коллективному договору между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления»
на 2019-2022 годы» от 17.05.2019 г.

27.11.2019 г.

В результате проведённых переговоров между администрацией учреждения в лице директора Семеновой Елены Геннадьевны и работниками учреждения в лице их представителя Ившиной Ольги Леонидовны, на основании решения общего собрания работников Учреждения от 27.11.2019 г. (протокол № 08) внесены следующие изменения в «Коллективный договор между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления» на 2019-2022 годы», принятый на общем собрании работников Учреждения 17.05.2019 года:

1. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха»

1) п.4.6.8. изложить «Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

- машинист (кочегар), работающий на угле при загрузке топлива вручную - 7 календарных дней;

- повар, работающий у плиты, и кухонный работник - 7 календарных дней».

2) п.4.7. изложить «Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет фонда оплаты труда учреждения с сохранением за ним места работы (должности) в следующих случаях:»

3) п.4.7. дополнить подпунктами:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья – 1 рабочий день один раз в три года (ст.185.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, работниками, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – 2 рабочих дня один раз в год (ст.185.1 ТК РФ);.

2. Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

1) из п.5.7.10. исключить абзац «Директору, заместителям директора, водителю за работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня (ст.119 ТК РФ)».

3. Приложение № 5 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

1) дополнить п. 13, 14, 15, 16, 17:



№ 33600004/1922 от 02.12.19г.

зам. директора

А.Н. Васильев

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (единица, комплект)	№ в типовых отраслевых нормах
13	водитель	1. костюм х/б 2. перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.14г. № 997н
14	тракторист	1. костюм х/б 2. перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.14г. № 997н
15	Кастелянша	1. халат х/б	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.14г. № 997н
16	Оператор стиральных машин	1. халат х/б 2. перчатки резиновые	1 шт. 3 пары	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.14г. № 997н
17	Младший воспитатель	1. халат х/б 2. колпак или косынка х/б	2 шт. 2 шт.	Приказ Минздрава СССР № 65 от 29.01.1988 г.

4. Приложение № 5 Коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их моющими и обезвреживающими средствами»

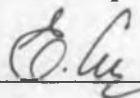
1) дополнить п. 13, 14, 15, 16, 17:

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств защиты и моющих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	№ в типовых отраслевых нормах
13.	водитель	Мыло или жидкие моющие средства	400 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н

14	тракторист	Мыло или жидкие моющие средства	400 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
15	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
16	Оператор стиральных машин	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н
17	Младший воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ от 17.12.2010г. №1122н

От работодателя

**Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Турецкая средняя общеобразовательная
школа аграрного направления"**



Е.Г. Семенова

От работников

**Председатель
Совета трудового коллектива**

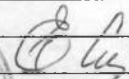


О.Л. Ившина

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

3 (Три) ЛИСТА

Директор:


Е.Г. Семенова



Дополнительное соглашение № 03

к «Коллективному договору между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления» на 2022-2025 годы» от 17.05.2022 г.

17.05.2022г.

В результате проведенных переговоров между администрацией учреждения в лице директора Семеновой Елены Геннадьевны и работниками учреждения в лице их представителя Ившиной Ольги Леонидовны, на основании решения общего собрания работников Учреждения от 17.05.2022 г. (Протокол № 02), на основании ст. 43 ТК РФ:

1. **Продлить** действие «Коллективного договора между администрацией и работниками МБОУ «Турецкая средняя школа» на 2019-2022 годы» (далее по тексту – Коллективный договор) на срок три года с 2022 г. по 2025 г.

2. В работе в период с 01.06.2022 г. по 31.05.2025 г. руководствоваться данным Коллективным договором.

3. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха»

- ✓ п. 4.7. дополнить: «Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

4. Приложение № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»

Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»:

- ✓ п. 5.7.4 заменить: «Установлен учетный период: для сторожей – календарный год, для кочегаров – отопительный сезон» на «Установлен учетный период: для сторожей – один месяц, для кочегаров – три месяца» (ст.104 ТК РФ).

От работодателя

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Турецкая средняя общеобразовательная
школа аграрного направления"

Е.Г. Семенова

От работников

Председатель
Совета трудового коллектива

О.Л. Ившина



А.Н. Васильев

Дополнительное соглашение № 04

к «Коллективному договору между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления» на 2022-2025 годы» от 17.05.2022 г.

08.06.2022 г.

В результате проведенных переговоров между администрацией учреждения в лице директора Семеновой Елены Геннадьевны и работниками учреждения в лице их представителя Ившиной Ольги Леонидовны, на основании решения общего собрания работников Учреждения от 08.06.2022 г. (Протокол № 03) внесены следующие изменения в «Коллективный договор между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Турецкая средняя общеобразовательная школа аграрного направления» на 2022-2025 годы», принятый на общем собрании работников Учреждения 17.05.2022 года, на основании Протеста прокуратуры Балезинского района № 46-2022 от 02.06.2022 г.:

1. Раздел 5 «Оплата и нормирование труда»

- ✓ п.5.4.5 дополнить: «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ);
- ✓ в п. 5.4.5 заменить «должностные оплаты» на «должностные оклады».

От работодателя

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Турецкая средняя общеобразовательная
школа аграрного направления"

 Е.Г. Семенова

От работников

Председатель
Совета трудового коллектива

 О.Л. Ившина

