

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Мишкинская средняя общеобразовательная школа»  
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с  
Уставом)  
на 2022-2025 г.г.

Проведена уведомительная регистрация  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Мишкинская средняя общеобразовательная школа»  
(наименование органа по труду)

Дата 19.04.2022 г.

Регистрационный номер 109 00003/2022

М.П. Секретарь

Мат. Туренина С.И. (подпись)

(ф.и.о., должность и подпись лица,  
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями  
принят на общем собрании работников  
общеобразовательного учреждения  
«14» апреля 2022 года

От работодателя:

Директор  
общеобразовательного  
учреждения

З.А. Петрова  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. Мишкинская  
«14» апреля 2022 г.  
дата

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения

О.М. Лебедева  
(подпись, Ф.И.О.)

«14» апреля 2022 г.  
дата

## Оглавление

1. Общие положения.....	2
2. Трудовые отношения.....	5
3. Оплата труда и нормы труда.....	12
4. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.....	17
5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	20
6. Охрана труда и здоровья.....	22
7. Контроль за выполнением договора .....	25
Приложение 1.....	27
Приложение 2.....	58
Приложение 3.....	87
Приложение 4.....	117

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Мишкинская общеобразовательная школа».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, территориальным соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022-2025г.г.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:  
работники образовательного учреждения в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);  
работодатель в лице его представителя – директора Петровой Зинаиды Анатольевны;

1.3 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Удмуртской Республики, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4 Коллективный договор заключен на 3 года: вступает в силу с 21.04.2022 г. и действителен до 21.04.2025 г.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6 Профсоюз обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.8 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9 Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

В случае разногласий между сторонами, по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязуются подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодателем осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) в соответствии с п. 9.2.2 Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022-2025г.г.:

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

Положение об оплате труда работников;

Положение о стимулирующих выплатах работникам школы

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 работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Другие локальные нормативные акты.

1.15 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

учет мнения или согласование выборного органа первичной профсоюзной организации;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

1.16 Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения 1,2, 3, 4 к нему.

1.17 Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

отказа работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.18 Увольнение, перевод и перемещение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей

профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1.19 Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями.

1.20 Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

1.21 При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе на штатной должности им продлевается срок действия имевшейся до их избрания квалификационной категории на один год, по решению аттестационной комиссии соответствующего уровня.

1.22 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

1.23 За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от основной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в организации.

1.24 Выборные профсоюзные органы вправе ежегодно ходатайствовать о награждении государственными наградами Российской Федерации, Удмуртской Республики, ведомственными знаками отличия в сфере образования профсоюзных работников освобожденных от основной работы.

## **2. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1 Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

2.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом приказа по МБОУ «Мишкинская СОШ» №122-ОД от 27.05.2015 «Об утверждении формы трудового договора», который разработан в соответствии Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.1.3 Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.1.4 Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.5 Работники образовательной организации, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.6 Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.1.7 Работодатель обязан предусмотреть в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по



основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников имеют работники совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

2.1.8 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения РФ.

2.1.10 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка. **(Приложение 1)**

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивает разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения РФ в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.1.11 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения мероприятий с обучающимися, дежурством и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.12 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

2.1.13 При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

2.1.14 Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

2.1.15 При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.16 Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - один рабочий день;
- проводы детей на службу в армию - один рабочий день;

2.1.17 В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 01.03.2004г. «О реализации решения коллегии Министерства

образования России от 10.02.2004г. № 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим работнику библиотеки в образовательной организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 календарных дней.

2.1.18 В соответствии с Письмом Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ № 08-1408 от 24.07.2017 г. в дошкольных образовательных организациях ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются всем педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

Работодатель обязуется:

2.2.2 Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также работникам:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

председателю первичных профсоюзных организаций.

2.2.3 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и причины, вызвавшие необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

2.2.5 Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ);

Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

Профсоюз обязуется:

2.3.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников.

2.3.2 Сохранять гарантии, которыми пользуются члены профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза, за работниками, лишившимися работы в связи с сокращением или численности штата, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 6 месяцев.

### 3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Стороны договорились о том, что, работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.1.1 Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору. **Приложение 2**

3.1.2 Работодатель обеспечивает заработной платой каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения заработной платы максимальным размером;

-обеспечивает равной оплатой за труд равной ценности, а также не допускает какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирует размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в образовательных организациях одинаковых типов;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

-перераспределяет средства, предназначенные на оплату труда (без уральского коэффициента), стремясь к достижению доли части фонда оплаты труда в виде размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре фонда оплаты труда организации не ниже 70%;

-обеспечивает повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-создает условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

-применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

-продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Федеральным законодательством;

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством;

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

3.1.2. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.1.3 Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении о стимулирующих выплатах работникам школы. **Приложение №3**

3.1.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 в образовательную организацию;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения при условии предоставления в образовательную организацию соответствующего документа не позднее 6 месяцев со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

3.1.5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы, включается:

воспитателям - время работы воспитателем дошкольных групп в образовательной организации;

младшим воспитателям и помощникам воспитателей — время работы воспитателем, младшим воспитателем и помощником воспитателя дошкольных групп образовательных организаций.

Документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка.

3.1.6 Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы учитывают

особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.7 Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в должности, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории, установленной по другой должности.

3.1.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.1.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.



3.1.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.2. Стороны считают необходимым:

3.2.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.2.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

3.2.3 Работодатель и первичная профсоюзная организация с целью поддержки молодых преподавательских кадров, преподавателей предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

3.2.4 Работодателям сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

3.2.5 Работодатель и первичная профсоюзная организация предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

3.2.6. Работодатель и первичная профсоюзная организация с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда возможность стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

3.2.7 Работодатель предусматривает в положениях об оплате труда возможность установления доплат за увеличение объема работ педагогическим работникам в случае превышения наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета площади на одного обучающегося согласно требованиям СанПиН.

#### **4. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

4.1 Стороны совместно:

4.1.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций.

4.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

4.1.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования в Удмуртской Республике принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров;
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

4.2 Стороны на регулярной основе:

- участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения;
- содействуют во всех этапах Всероссийских профессиональных конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года», «Лучшие учителя», «Педагогический дебют» и др.;

4.3 Стороны подтверждают, что в период действия Коллективного договора будут соблюдаться следующие условия:

4.3.1 Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательных организаций, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить;

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения работников образовательных организаций являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. 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.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

4.3.4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, отцами детей, бабушками, дедушками, другим родственниками или опекунами, фактически осуществляющими уход за ребенком, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктами 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации.

Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить

работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в организации.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.3.5. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

4.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с процедурами, прописанными в ст. 373 ТК РФ.

4.3.7. При увольнении работников по основаниям п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

4.3.8. После согласования с работодателем кандидатур на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.9. В случае получения согласия Профсоюза на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения согласия.

4.3.10. 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 педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, имеющих определенные достижения, предусматривается возможность упрощенного порядка аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия.

4.3.11 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует

впервые, не имея первой категории (Федеральное отраслевое соглашение п.8.2.2)

4.4 Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:

- проведению с выборными органами первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- трудоустройству увольняемых в результате оптимизации сети образовательных организаций работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) в сфере образования по соответствующей должности на территории муниципального образования, а в случае отсутствия предложений на территории соответствующего муниципального образования, способствованию получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством.

## **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договариваются о том, что:

5.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

5.2. Педагогическим и другим работникам образовательной организации обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательной организации медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

5.3. В соответствии с ст.187 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Выполнение дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется педагогическими работниками только с их письменного согласия.

За счет бюджетных ассигнований бюджета УР, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством УР.

5.4.1 Работодатель признает работу педагогов, связанную с организацией и проведением Всероссийских проверочных работ (ВПр) значимой и принимают меры для дополнительного поощрения работников.

5.4.2. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

5.4.3 При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

5.4.4 Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4.5. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:

5.4.6 Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором, льгот и гарантий.

5.4.7 Выделять средства для установления дополнительных льгот молодым специалистам в первые годы работы после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего

образования, помимо единовременных денежных выплат, предусмотренных законодательством Удмуртской Республики.

5.4.8 Выделять средства для установления премий для творчески работающих учителей.

5.4.9 Выделять средства для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь Международного дня учителя, других профессиональных праздников.

5.4.10. При смене собственника образовательной организации, а также при ее реорганизации не допускать массового высвобождения работающих в данной организации работников.

5.4.11 Оказывать материальную помощь работникам организаций, ставшим безработными, и их семьям, лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и др.

5.4.11. Выделять средства за счет Профсоюза ко Дню учителя, другим профессиональным праздникам и к Дню пожилого человека для поощрения неработающих пенсионеров, проработавших в образовательных организациях не менее 10 лет и вышедших на пенсию по старости.

5.4.12 Выделять средства за счет Профсоюза на приобретение новогодних подарков для работников образования.

5.4.13 Выделять средства на премирование работников - юбиляров : 50, 60, 70 лет.

5.5.1 В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

Предоставлять работнику учреждения оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - один рабочий день;
- проводы детей на службу в армию - один рабочий день;

## **6. Охрана труда и здоровья**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1.1 Осуществляют совместно с органами управления образования муниципальных образований Удмуртской Республики руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях Удмуртской Республики.

6.1.2 Организуют работу деятельности ответственного по охраны труда образовательной организации в случаях предусмотренных действующим законодательством.

6.1.3 Принимают участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда в и образовательной организации.

6.1.4 Ответственный по охране труда осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с сотрудниками и обучающимися в организации. С целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма ежегодно на совещаниях рассматривает вопросы охраны труда и сохранения здоровья участников образовательного процесса.

6.1.5 Ежегодно информирует (не позднее 1 марта) республиканскую организацию Профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

6.1.6 Стороны поддерживают единые подходы в функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях Удмуртской Республики, в соответствии с приказом Министерством образования и науки УР от 17 февраля 2016г. №106 «Об утверждении Методических рекомендаций по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в Удмуртской Республике»

6.1.7 Работодатель обязан:

- обеспечивать обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
- приостанавливать частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.
- обеспечивать проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобрнауки РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
- организовать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований, профосмотров)



работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч.4 ст.213 ТК РФ утвержденных Приказом Минздрава России от 28.01.2021г. №29н

- организовать проведение обязательных психиатрических свидетельствований работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ. Обеспечивают сохранение за работником установленных уровней гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда

- обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

- обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.1.8 Стороны заключают Соглашение по охране труда между руководителем и первичной профсоюзной организацией. Результаты выполнения соглашения по охране труда обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в год. **Приложение 4**

6.1.9 Стороны Соглашения обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и методическими рекомендациями утвержденными Министерством образования и науки УР. Своевременно пересматривают документацию по охране труда в соответствии с изменениями в законодательстве.

6.1.10 Выделяют средства и обеспечивают их целевое использование на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.1.11 Проводят обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.1.12 Создают комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивают условия их работы.

6.1.11 Обеспечивают обучение соответствующего персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

## **7. Контроль за выполнением договора**

7.1 Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

7.2 Стороны пришли к договоренности, что в период действия договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

7.3 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

7.4 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

7.5 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

7.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

7.7. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

7.8 Работодатель обязан:

7.8.1 В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

7.8.2 Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

7.8.2 Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

7.8.3 Произвести оплату услуг экспертов, специалистов и посредников которые привлекались к участию в коллективных переговорах

7.9. Профсоюз обязуется:

7.9.1 Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

7.9.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.9.3. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Мишкинская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзным комитетом  
Протокол от 04.04. 2019 г. № 2  
\_\_\_\_\_ О.М. Лебедева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
\_\_\_\_\_ З. А. Петрова  
Приказ от 09.04.2019 г. № 95 – ОД  
Внесены изменения  
Приказ № 171 – К от 10.11.2020 г  
Приказ № 85 – ОД от 11.03.2022 г

### **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Мишкинская СОШ»**

#### **1. Общие положения**

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МБОУ «Мишкинская СОШ» (далее – ОУ) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

#### **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Работники ОУ реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и ОУ как юридическое лицо – работодатель, представленный директором ОУ.

2.2. Лица, поступающие на работу в ОУ, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в ОУ.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

– документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, ОУ представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом ОУ и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.10. На каждого работника ОУ ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- направление или представление;
- анкета;
- листок по учету кадров;
- автобиография;
- документы об образовании;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, -

до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных абзацами выше, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается 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 (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.



2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью УО записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ОУ, с изменением подведомственности (подчиненности) ОУ либо ее реорганизацией, с изменением типа ОУ;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ОУ работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ОУ, сокращением численности или штата работников ОУ работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник ОУ имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник ОУ имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных

выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

3.2.8. участие в управлении ОУ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.14. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

3.2.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.16. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.17. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.3. Работник ОУ обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
  - 3.3.3. выполнять установленные нормы труда;
  - 3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - 3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
  - 3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
  - 3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.
- 3.4. Педагогические работники ОУ пользуются следующими академическими правами и свободами:
- 3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
  - 3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
  - 3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
  - 3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - 3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - 3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ОУ, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в ОУ;

- 3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ОУ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 3.4.9. право на участие в управлении ОУ в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ОУ;
- 3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.5. Педагогические работники ОУ имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
- 3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3.5.4. педагогические работники ОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 3.6. Педагогические работники ОУ обязаны:
- 3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- 3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению ЦО получать дополнительное профессиональное образование;
- 3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению ОУ;
- 3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.6.11. соблюдать устав ОУ, положение о специализированном структурном подразделении ОУ, настоящие Правила;
- 3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах ОУ.
- 3.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.
- 3.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
  - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против

семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности,

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.9. Конкретные трудовые обязанности работников ОУ определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.10. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

3.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:



- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.13. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

3.14. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.15. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.16. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ОУ и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов ОУ;
  - 4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
  - 4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
  - 4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
  - 4.1.8. устанавливать штатное расписание ОУ;
  - 4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками ОУ.
- 4.2. Работодатель обязан:
- 4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
  - 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - 4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - 4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
  - 4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
  - 4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
  - 4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - 4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - 4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- 4.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников ОУ.

## **5. Рабочее время и его использование**

- 5.1. Режим работы УО определяется уставом и обеспечивается соответствующими приказами директора УО;  
График работы школьной библиотеки определяется директором УО.
- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников УО устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:
- а) режима деятельности УО, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, тренировочных занятий и другими особенностями работы УО;
  - б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;
  - в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
  - г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности

иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками УО дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Режим работы директора УО определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Административно-хозяйственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам УО, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором УО.

5.6. Педагогическим работникам ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника УО определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные)

занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом УО с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в УО ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников УО, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом УО.

5.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников УО, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе УО, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников УО, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе УО на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, УО уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.21. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения УО.

Локальные нормативные акты ОУ по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета УО.

5.22. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.23. При возложении на учителей УО, для которых ОУ является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать УО, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.26. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями УО характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

5.27. К другой части педагогической работы работников УО, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником УО – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками УО, утверждаемыми локальными нормативными актами УО в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами УО, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в УО, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами УО – периодические кратковременные дежурства в УО в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.29. При составлении графика дежурств в УО работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и

после окончания занятий учитываются режим работы ОУ, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники УО, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

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

5.31. При наличии возможности ОУ составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре, октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.33. ОУ при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.34. При составлении расписаний занятий ОУ исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.



5.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора ОУ, и в перерывах между занятиями.

5.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору ОУ и его заместителям в целях контроля.

5.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ОУ и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

5.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.42. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.43. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

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

5.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности ОУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по ОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников ОУ и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

5.47. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.48. Гарантии, предусмотренные п. 5.47, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

## **6. Время отдыха**

6.1. Работникам ОУ устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня;
- б) ежедневный отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Работникам ОУ устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

- 6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.
- 6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.
- 6.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.
- 6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).
- 6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- 6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.
- 6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.
- 6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.
- 6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом ОУ или трудовым договором.
- 6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.
- 6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.
- 6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.
- 6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.
- 6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
- 6.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий

труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам ОУ:

– директору;

– заместителям директора.

6.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета ОУ.

6.12. ОУ утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.13. О времени начала отпуска ОУ извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.14. ОУ продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.16. ОУ может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска ОУ предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.17. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.20. Педагогическим работникам ОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.22. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

## 7. Оплата труда

7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего

заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый

порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с

действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

7.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования,

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

7.6. Оплата труда работников ОУ осуществляется в зависимости от установленного

разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и

стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

7.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год. Тарификация утверждается директором ОУ не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее июня месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся,

а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и

лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы

во время каникул, оплата за это время не производится.

7.9. В ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование

работников в соответствии с Положением о стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным ОУ.

7.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным

договором, трудовым договором.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

8.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников ОУ вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

8.3. За особые трудовые заслуги работники ОУ представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

8.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива ОУ и заносятся в трудовую книжку работника.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом ОУ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами ОУ, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания



его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

9.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

9.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников ОУ имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящие Правила утверждаются директором ОУ с учетом мнения профессионального комитета ЦО. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в ОУ, до начала выполнения его трудовых обязанностей.



СОГЛАСОВАНО  
Решением Общего собрания  
трудового коллектива  
Протокол № 3 от 30.10.2019 г

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_  
О.М.Лебедева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
\_\_\_\_\_  
З.А.Петрова  
Приказ № 242 – ОД от 30.10..2019  
г.  
Внесены изменения:  
Приказ № 170 – К от 10.11.2020 г  
Приказ № 234 – ОД от 29.12.2020 г  
Приказ № 233 – К от 20.10.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «МИШКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мишкинская средняя общеобразовательная школа».
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года N 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики (с изменениями на 19 ноября 2018 года), постановлением Администрации муниципального образования «Шарканский район» от 28 октября 2009 года № 903 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений муниципального образования «Шарканский район» (далее – постановление Администрации № 903), постановлением Администрации муниципального образования «Шарканский район» от 06 августа 2013 года № 937 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Шарканский район», (далее постановление Администрации № 937) и другими нормативными правовыми актами, регулирующие вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (далее соответственно – работники, образовательные учреждения), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательном учреждении.

4. Система оплаты труда работников и учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации № 903;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации № 903;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

### **1. Основные условия оплаты труда**

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

--	--	--


где: ООО - общеобразовательные организация;

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

1. Таблицу пункта 8 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)	
		Работников ДОО	работников ООО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8402	8402
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8413	8413
	2 квалификационный уровень	8424	8424

Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень: <b>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>	12331	11286
	2 квалификационный уровень: <b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;</b>	12321	12188
	3 квалификационный уровень: <b>Воспитатель; педагог-психолог;</b>	13409	12254
	4 квалификационный уровень: <b>Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), воспитатель</b>	13464	12320
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8444	
	2 квалификационный уровень <b>руководитель центра «Точка роста»</b>	8456	
	3 квалификационный уровень	8466	

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8146
	2 квалификационный уровень	8157
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: <b>лаборант</b>	8157
	2 квалификационный уровень	8162
	3 квалификационный уровень: <b>заведующий производством</b>	8183

	<b>шеф-повар).</b>	
	4 квалификационный уровень	8188
	5 квалификационный уровень	8198
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8162
	2 квалификационный уровень	8167
	3 квалификационный уровень	8183
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	4 квалификационный уровень	8193
	1 квалификационный уровень	8198
	2 квалификационный уровень	9053

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб.)
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень: <b>гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, кухонный работник, рабочий по ремонту и стирке белья, кладовщик</b>	8381
	2 квалификационный уровень	8386
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень: <b>повар, водитель</b>	8391
	2 квалификационный уровень: <b>помощник воспитателя</b>	8402
	3 квалификационный уровень	8413

## 2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению. Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплата по районному коэффициенту;
- 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, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

15. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

16. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

17. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

18. Доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

- 1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях, профессиональных



образовательных организациях всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся;

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

19. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

21. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее – дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

22. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

24. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением 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 учреждения в установленном законодательством порядке.

24.1. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет	20 процентов
от 5 лет и выше	30 процентов

Младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

От 3 до 5 лет	10 процентов
От 5 до 10 лет	15 процентов
От 10 до 15 лет	20 процентов
От 15 и выше	30 процентов

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

25. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

27. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

28. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

29. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее - работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие

работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере **от 30 до 50 процентов** к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

30. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

32. При наличии у работника организации 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 процентов 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 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

33. Работникам учреждения за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

34. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные п.32 настоящего Положения, руководителем учреждения устанавливаются надбавки за почетное звание в следующих размерах, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения:

- работникам, имеющим

ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Российской Федерации – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- работникам, имеющим ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Удмуртской Республики – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

35. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

## **5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

36. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных учреждений:

1) оплата труда педагогических работников образовательного учреждения;

### **5.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения**

37. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательного учреждения определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении на их фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

38. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

39. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, и закрепляются в тарификационных списках.

40. Установленная основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Учителям общеобразовательного учреждения и педагогическим работникам образовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

41. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

42. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении.

43. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 37 настоящего Положения.

## **5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

44. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

45. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательного учреждения определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении за установленную норму часов педагогической работы в неделю

на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

46. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

47. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

### **III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

48. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

49. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – Главой муниципального образования «Шарканский район»;

заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения.

50. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:



Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательного учреждения	14393	13765	13079	12453

51. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

52. Должностные оклады руководителю учреждения устанавливаются с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем учреждения.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

53. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении).

54. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

55. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

56. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

57. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы руководителя учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Главы муниципального образования «Шарканский район» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район».

Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район».

58. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения.

59. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу: надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения;

60. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

61. При наличии у руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах: руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада; руководителю, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

руководителю, имеющему ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Российской Федерации – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

руководителю, имеющему ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Удмуртской Республики – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

При наличии у руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

62. Премирование руководителя учреждения устанавливается распоряжением Главы муниципального образования «Шарканский район» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район» с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

63. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Главы муниципального образования «Шарканский район» по представлению начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности муниципального образовательного учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район».

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 50 настоящего Положения.

Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения неперевышения установленного приказом министра образования и науки Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

64. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата 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).

65. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 21 настоящего Положения.

66. Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

67. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

68. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

69. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

70. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

71. Заместителям руководителя учреждения, руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

72. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

73. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

74. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 32 настоящего Положения;

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

75. При наличии у заместителей руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

заместителям руководителя, имеющему ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Российской Федерации – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

заместителям руководителя, имеющему ведомственные награды, знаки отличия и другие звания, соответствующему профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины, Удмуртской Республики – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

При наличии у заместителей руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

76. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 25 - 28 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

77. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из

должностного оклада, установленного на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заместителям руководителя учреждения, имеющим:

- высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 20 процентов должностного оклада.

- первую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

78. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

79. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом обеспечения неперевышения установленного приказом министра образования и науки Удмуртской Республики предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

80. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

#### **IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения**

81. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели бюджетом муниципального образования «Шарканский район» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

82. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

83. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

- 1) за классное руководство – 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности

педагогических работников» на каждый класс-комплект в общеобразовательной организации;

2) за проверку письменных работ – до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до **70 процентов** штатной численности педагогических работников (учителей) организации;

3) за заведование кабинетами – до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до **35 процентов** штатной численности педагогических работников организации;

4) за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждое перечисленное структурное подразделение в общеобразовательной организации;

5) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на **10 комиссий** по образовательной организации;

84. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

85. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район».

## **V. Заключительные положения**

86. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

87. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании распоряжения Главы муниципального образования «Шарканский район».

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников  
МБОУ «Мишкинская СОШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО  
РАБОТНИКАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО  
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫМ К 1 - 3 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
УРОВНЯМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ,  
НА УСТАНОВЛЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности.



Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Мишкинская СОШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

руководитель образовательного учреждения и их заместители;

II. Специалисты:

педагогические работники;

преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности,  
допризывной подготовки;

психолог, социальный педагог;

лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием;

другие специалисты, в квалификационные требования которых входит  
наличие высшего или среднего профессионального образования.

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

**I. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений**

1. К объемным показателям деятельности образовательного учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
	Количество работников в образовательных учреждениях	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную	0,5

		категорию; высшую квалификационную категорию	1
	Наличие групп продленного дня		до 20
	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	до 10  до 30
	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
	Наличие оборудованных используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
0	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
1	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,	за каждый вид	до 15

	оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
2	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники в оперативном управлении образовательного учреждения;  учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20 на организацию  до 20
3	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
4	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
5	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, танцевальная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
7	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)		
8	Организация подвоза учащихся		20
9	Организация каникулярного времени	дополнительно за: - организацию работы пришкольных лагерей; - организацию работы профильных лагерей, ОСОЛ, ЛТО	до 20  10  10

3. Образовательные учреждения 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:

/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
	Школы и другие общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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

4. Группа по оплате труда определяется приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район» один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием, которому подведомственно образовательное учреждение за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления образованием, которому подведомственна образовательное учреждение.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей деятельности образовательных учреждений при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

9. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Объемные показатели муниципальных учреждений, не являющихся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из групп по

оплате труда руководителей устанавливаются приказом начальника Управления образования Администрации муниципального образования «Шарканский район».

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Мишкинская СОШ»

**КОЭФФИЦИЕНТЫ  
СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ,  
ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ,  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0,10

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Мишкинская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО  
Решением Общего  
собрания трудового  
коллектива  
Протокол № 3 от  
30.10.2019 г

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ О.М.Лебедева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
\_\_\_\_\_ З.А.Петрова  
Приказ № 242 – ОД от  
30.10.2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ  
РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года N 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики (с изменениями на 19 ноября 2018 года), постановлением Администрации муниципального образования «Шарканский район» от 28 октября 2009 года № 903 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений муниципального образования «Шарканский район» (далее – постановление Администрации № 903), постановлением Администрации муниципального образования «Шарканский район» от 06 августа 2013 года № 937 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Шарканский район», (далее постановление Администрации № 937) и другими нормативными правовыми актами, регулирующие вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

1.2. Положение определяет условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;

1.3. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в журнале ознакомления.

1.4. Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Мишкинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа).



## **2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников устанавливаются следующие выплаты **стимулирующего характера**:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются 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, периодичности устанавливаются согласно **приложению 1** к данному Положению.

2.3. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от **30 – 50 процентов** к окладу. Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность определены приложением 1 к настоящему Положению.

2.4. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда:

- 1) 10% должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию;
- 2) 20% должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию;
- 3) надбавка за почетное звание:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов 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 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

**2.5. Премииальные выплаты по итогам работы за:**

**Месяц:**

2.5.1. За участие в конкурсах исследовательских работ муниципального, республиканского, всероссийского уровня- за 1,2,3 места 5%, 10 %,15 % должностного оклада по факту соответственно уровня участия.

2.5.2. За результативность участия в творческих и спортивных конкурсах:

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли 1,2,3 место в творческих и спортивных конкурсах муниципального, республиканского, всероссийского 3%, 5%, 10% должностного оклада по факту соответственно уровня участия.

2.5.3. За участие в конкурсах методических и дидактических материалов, сценариев, разработок:

- Премировать педагогических работников, участвующих в конкурсе методических материалов муниципального, республиканского, 3%,5%,7% от должностного оклада по факту соответственно уровня участия.

2.5.4. За организацию работы в детских, юношеских движениях 10% должностного оклада.

**Квартал:**

2.5.5. За участие в подготовке и проведении на базе школы семинаров, конференций и других мероприятий общешкольного, муниципального, республиканского уровня 5% , 10%, 15% должностного оклада по факту проведения всем работникам по факту соответственно уровня участия.

**Год:**

2.5.6. За участие в конкурсе профессионального мастерства до 100% должностного оклада.

2.5.7. За подготовку победителей и призеров олимпиад:

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли призовое место в олимпиаде муниципального этапа в размере 5% должностного оклада;

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли 1,2,3 место в олимпиаде муниципального этапа в размере 10% должностного оклада;

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли призовое место в олимпиаде республиканского уровня в размере 10 % должностного оклада;

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли 1,2,3 место в олимпиаде республиканского уровня в размере 20 % должностного оклада;

- Премировать педагогических работников, учащиеся которых заняли 1,2,3 место в олимпиаде всероссийского уровня в размере 30 % должностного оклада

При совокупности призовых мест премировать за каждое место отдельно.

2.5.8. За организацию летнего оздоровительного отдыха обучающихся педагогическим работникам до 100% должностного оклада по факту.

2.6. За нарушение сроков подготовки и сдачи информационно-аналитических качественных материалов, за нарушение регламента работы с

документацией, по итогам года тарификационная комиссия может аннулировать 50% премиальных выплат.

## **2.7. Единовременное премирование:**

2.7.1. При награждении государственными наградами:

- Медаль К.Д. Ушинского -100% должностного оклада
- Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - 80% должностного оклада
- Знак «Милосердие и благотворительность» - 80% должностного оклада

2.7.2. При присвоении почетных званий РФ и УР – 100% и 80 % должностного оклада соответственно;

2.7.3. При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики – 60 % должностного оклада;

2.7.4. При награждении ведомственными наградами РФ и УР – 100% и 80 % должностного оклада соответственно;

2.7.5. При награждении к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (12 июня «День России», День народного единства России) - 20 % должностного оклада;

2.7.6. К профессиональным праздникам (День Учителя) – 20 % должностного оклада;

2.7.7. В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - 20 % должностного оклада;

2.7.8. При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 50 % должностного оклада, на основании заявления работника.

## **2.8. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.**

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов у учебному году;
- устранение последствий аварий;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
- подготовка, проведение и участие в международных, всероссийских, региональных и других мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотрах, конкурсах, фестивалях;

- и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в процентном отношении к должностному окладу от 10 % - 50%.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

3.1. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Школы, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в школе создается постоянно действующий совещательный орган – тарификационная комиссия (далее Комиссия) по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе директора, заместителей директора, начальника хозяйственного отдела, председателя профсоюзной организации, руководителей ШМО.

Работа Комиссии организуется в соответствии с Положением о комиссии для установления выплат стимулирующего характера.

Заседания комиссии протоколируются.

Комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям) согласно Положению об организации мониторинга педагогической деятельности, и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- директором - на заместителей директора, и иных работников, подчиненных директору,
- заместителям директора по УВР, ВР, АХЧ - на работников, подчиненных заместителям,

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

### 3.2. Методика расчета стимулирующих выплат:

а) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет баллов за соответствующий период (месяц) по всем показателям с учетом их коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов составляется итоговый оценочный лист (Приложение 2), отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

б) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренный для работников общеобразовательной организации на определенный период (месяц), без учета начислений на оплату труда, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

в) после этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации, и получается размер стимулирующей выплаты по результатам труда каждому работнику за месяц.

3.3. При изменении в течение периода, на который установлены поощрительные выплаты, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат

3.4. Стоимость одного балла исчисляется отдельно для заместителей директора по УВР, ВР, АХЧ, педагогических сотрудников, обслуживающего персонала. Выплата стимулирующего характера для заместителей директора по УВР, ВР и АХЧ определяется на основании выплаты директора согласно «Порядка проведения оценки эффективности деятельности и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителям образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего и

дополнительного образования учреждений Шарканского района» на 10 % - 30 % ниже.

3.5. Максимальное количество баллов работнику по каждому показателю определяется комиссией для установления выплат стимулирующего характера для каждой категории работников отдельно.

3.6. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

3.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии.

3.8. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания комиссии директор Школы знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в аттестационную комиссию.

3.10. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.

3.11. На основании проведённой оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

Общая сумма баллов по показателям проставляется в оценочном листе результативности труда. Оценочный лист результативности труда в течении учебного года обновляется в случае изменений показателей выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ.

3.12. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (месяц, четверть, полугодие, учебный год) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (месяц, квартал, год).

3.13. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок

заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих. Для определения объема средств по выплатам стимулирующего характера средства на выплаты компенсационного характера и окладов рабочих не учитываются.

**Приложение 1 к «Положению о стимулирующих выплатах работникам Школы»**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников школы	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	6
Заместители директора по УВР, ВР	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	Документ, подтверждающий прохождение курсов	До 5 б	на месяц
		Распространение собственного педагогического опыта (открытые уроки, семинары и т.д.)	муниципальный уровень школьный уровень	До 10 б До 5 баллов	На месяц
		Мониторинг учебно-воспитательного процесса	Своевременность выполнения мониторинга	До 15 б	на месяц
		Выполнение плана внутришкольного контроля и подготовка справок по итогам.	Своевременность выполнения плана	До 15 б	на месяц
		Отсутствие, снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Аналитическая справка из ПДН	До 15 б	на месяц
	<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качественного доступного образования	Учебная деятельность. 1. Показатели обучающихся по: - текущей и итоговой успеваемости(в т.ч. по результатам ЕГЭ и др. форм независимой аттестации)	1. Удельный вес обучающихся, сдавших ЕГЭ, от общего числа выпускников, участвующих в ЕГЭ не менее 98 %	До 5 б.	на год	
		2. Доля обучающихся, сдавших ЕГЭ выше средних показателей по району До30% До50% Свыше75%	До 5 б. До 10 б. До 15 б.	на год	



			3. Результат итоговой аттестации 9-х классов: - не ниже средних показателей по МО - положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	До 5 б. До 5 б.	на год
			4. Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях: До 25% До 50% Свыше 50%	До 5 б. До 10 б. До 15 б.	на год
			5. Результаты мониторинга текущей успеваемости обучающихся не ниже среднего по МО	До 5 б.	на год
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>					
Качество выполняемых работ	Управленческая деятельность, работа с контингентом	1. Динамика количества неуспевающих, не посещающих школу - Стабильность - Уменьшение на 5% и более	До 5 б До 10 б.	на квартал	
		2. Динамика количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на учете - Стабильность - Уменьшение на 5% и более	До 5 б До 10 б	на квартал	
	Участие в профессиональных конкурсах	Республиканский уровень- Муниципальный уровень- Республиканский уровень- Муниципальный уровень-	До 50 баллов До 30 баллов До 100 баллов До 50 баллов	На год	
		2. Управленческая деятельность, работа с кадрами	1. Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам контрольных проверок, своевременное	До 5 б.	на месяц

			составление и сдача отчетов)		
			2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	До 5 б.	на месяц
			3. Увеличение доли педагогов, имеющих высшую квалификацию по сравнению с предыдущим периодом	До 5 баллов	на год
			4. Участие педагогов в творческих конкурсах различного уровня - Увеличение количества в сравнении с предыдущим годом - Стабильность	До 10 б До 5 б	на месяц
			5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	До 10 б	на месяц
		3. Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса	1. Наличие организованной работы общественных органов, участвующих в управлении школой	До 5 б.	на месяц
			2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения	До 5 б	на месяц
			3. Охват программами дополнительного образования - До25% - До50% - До75% - Свыше75%	До 5 б До 10 б До 15 б До 20 б	на квартал
			4. Организация летнего отдыха, различных форм внеклассной и внешкольной деятельности	До 15 б	на год
		4. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	1. Участие в разработке программ развития ОУ, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций	До 10 б.	на месяц

			2. Количество педработников, применяющих ИКТ - не менее 90%	До 5 б.	на месяц
			3. Участие в разработке локальных актов ОУ, ориентированных на высокий результат и качество работ	До 5 б	на месяц
			4. Организация методической работы, основанной на применение новых педагогических технологий	До 5 б.	на месяц
			5. Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса.	До 5 б	на месяц
			6. Внедрение инновационной деятельности и использования ИКТ	До 5 б	на месяц
			7. Организация работы с обучающимися с ОВЗ	До 5 б	на месяц
			8. Организация работы по участию обучающихся в детских общественных движениях	До 5 б	на месяц
Педагогические работники: учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ и др.	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	республиканский уровень муниципальный уровень уровень образовательного учреждения	До 10 (за одного учащегося) До 8 (за одного учащегося) До 5 (за одного учащегося)	на месяц
			республиканский уровень муниципальный уровень	До 100 (за одного учащегося)	на месяц

			школьный уровень	До 60(за одного учащегося) До 30 (за одного учащегося)	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в школьных объединениях педагогов (в проектных командах, творческих группах, методических объединениях)	обеспечение работы в соответствии с планом		До 5 баллов	на месяц
		- участие в работе экспертной комиссии,	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	До 5 баллов	на месяц
		-проверка итогового сочинения, олимпиадных заданий	разовое участие	До 10 баллов	на месяц
Подготовка и проведение школьного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий	Обеспеченность класса пакетом олимпиадных заданий по предмету		До 5 баллов	на месяц
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя директора по УВР)		До 2 б. за своевременность и качество	на месяц
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора информации (Электронный дневник и журнал). Нагрузка: 1 – 18 часов		До 10 баллов До 15 баллов До 20 баллов	на месяц

хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий		19 – 25 часов 26 – 30 часов			
	Выполнение работы, не относящиеся к должностным обязанностям	Исполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Работа по обслуживанию компьютерной техники	Постоянное ведение дел в данном направлении (1 компьютер)	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей ответственного за организацию питания в школе (бесплатное питание, многодетные и малообеспеченные семьи)	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей администратора школьного сайта	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей ответственного по охране труда	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей ответственного за точку доступа в Интернет	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Ответственность за сохранность спортивного инвентаря и оборудования в спортивном зале	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Ответственность за сохранность инвентаря на стадионе	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 баллов	на месяц

		Исполнение обязанностей ответственного за социальную работу с детьми группу риска	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 10 баллов	на месяц
		Исполнение обязанностей администратора электронного дневника и журнала	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 20 баллов	на месяц
		Публикации	При наличии сертификата	До 20 баллов за каждую	на месяц
		Курсы повышения квалификации	При наличии документа, удостоверяющего прохождение курсов	До 2 балла за каждые	на месяц
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	<p>Качество успеваемости (по результатам учебной четверти)</p> <p>Результаты ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, итогового собеседования, итогового сочинения</p>	<p>-музыка, изо, технология, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности -80 % качества</p> <p>-история, география, биология, информатика, право, МХК, экология, ИКН, черчение - 60 %,</p> <p>- экономика, обществознание- 50 % качества</p> <p>-математика - 30 %,</p> <p>- русский язык, физика, химия, английский язык, литература– 40 % качества</p> <p>Начальные классы:</p> <p>-математика, русский язык – 50 %,</p> <p>-окружающий мир, чтение, – 60 %</p> <p>- риторика, краеведение – 80%</p> <p>-выше республиканского уровня</p> <p>- выше муниципального уровня</p>	<p>До 20 баллов, с увеличением или уменьшением в зависимости от % качества</p> <p>До 50 баллов</p> <p>До 30 баллов</p>	на квартал

		Результаты годовой промежуточной аттестации	-музыка, изо, технология, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности -80 % качества -история, география, биология, информатика, право, МХК, экология, ИКН, черчение - 60 %, - экономика, обществознание- 50 % качества -математика - 30 %, - русский язык, физика, химия, английский язык, литература– 40 % качества Начальные классы: -математика, русский язык – 50 %, -окружающий мир, чтение, – 60 % - риторика, краеведение – 80%	До 20 баллов, с увеличением или уменьшением в зависимости от % качества	на квартал
		Подготовка к ОГЭ (русский язык, математика, устному собеседованию, итоговому сочинению) Подготовка к ОГЭ по выбору:	100 % учащихся  50 и более % -менее 50 % учащихся	До 10 б.  До 5 б. До 3 б.	на месяц
		Работа с обучающимися с ОВЗ	5 человек и более 1 – 4 человек	До 5 б До 3 б	на месяц
		Участие учащихся в всероссийских, международных , республиканский, районных соревнованиях, научно-практических конференциях, конкурсах	Документально подтвержденное участие в мероприятии республиканского перечня Участие	До 10 баллов за одно мероприятие До 3 балла за одного учащегося	на месяц на месяц

			Наличие призеров и победителей	До 10 баллов за одного учащегося	на месяц
		Участие обучающихся в детских общественных движениях	Участие	До 10 б на 1 класс	на месяц
		Проведение комплексных работ	Своевременное оформление документов	до 5 б на 1 класс	на месяц
		Проведение диагностики УУД	Своевременное оформление документов	до 5 б на 1 класс	на месяц
Достижения обучающихся	Участие учащихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Наличие призеров и победителей школьного уровня олимпиады	До 10 б - победа, До 5 б - призер	на месяц	
		Наличие призеров и победителей муниципального уровня олимпиады	До 25 б – победа, до 20 б - призер	на месяц	
		Наличие призеров и победителей республиканского уровня олимпиады	До 30 б – победа, до 25 б. - призер	на месяц	
		Наличие призеров и победителей всероссийского уровня олимпиады	До 45 б – победа, до 35 б - призер	на месяц	
	Ведение портфолио учащихся	Наличие оформленного портфолио	До 3 балла за одного учащегося	На месяц	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, методических	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	До 20 б- победа, До 5 б - участие	на год	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	Школьный – До 5 б Районный – До 10 б	на месяц	



разработок, сценариев, дидактических материалов, связанных с образовательной деятельностью			Республиканский – до 15 б	
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	До 10 (за единицу)	на месяц
Участие в профессиональных конкурсах	Участие Победитель	Республиканский уровень- Муниципальный уровень- Республиканский уровень- Муниципальный уровень-	До 50 баллов До 30 баллов До 100 баллов До 50 баллов	На месяц
Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися	Систематическое проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися (подготовка к олимпиадам, конкурсам, выставкам, ликвидация пробелов в знаниях и т.д.)	Не менее 1 часа в неделю, группа в количестве: 1-5 чел. – 6-10 чел. – свыше 10 чел. –	До 1 б. До 2 б. До 3 б.	На квартал
Выполнение функций организатора на пробных ОГЭ и ЕГЭ	Участие	За 1 предмет	До 3 б	на месяц
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного	Правильность и своевременность оформления классных журналов	- журнал оформлен правильно, без замечаний - имеются единичные замечания - регулярные нарушения в оформлении журнала	До 10 б. До 5 б. До 0 б	На квартал

	процесса	Правильность и своевременность сдачи отчетов по предметам	- отчет сдан своевременно и правильно оформлен - отчет сдан с опозданием	До 10 б. До 5 б.	На квартал
		Работа педагога в районных методических объединениях		До 10 баллов	На месяц
	Освоение и использование современных образовательных технологий, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	муниципальный уровень	До 10 б	на год
			школьный уровень	До 5 баллов	
		Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету,	Отчет о проведенных мероприятиях,	До 5 б	На год
			Разработка и осуществление социальных проектов		До 20 б
Выступление на методических советах, педагогических советах, общешкольных родительских соревнованиях			Школьный уровень	До 5 баллов	На год
Педагогические работники: воспитатель	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость Выше 50% Ниже 50%	До 10 б До 5 б	на месяц
	Ведение профессиональной документации (тематическое	Полнота и соответствие нормативным документам	Соответствие нормативной документации	До 10 б	на месяц

	планирование, рабочие программы)				
	Выполнение функций организатора на пробных ОГЭ и ЕГЭ	Участие	За 1 предмет	До 3 б	на месяц
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Выплата за интенсивность работы	Охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников	1. Систематическое обоснованное использование здоровьесберегающих технологий при проведении занятий 2. Систематическая профилактическая работа по предотвращению заболеваний	До 2 б До 2 б	на месяц
		Обеспечение жизнедеятельности	1. Соблюдение СанПиН, ОТ и ТБ (отсутствие обоснованных жалоб родителей, замечаний администрации, предписаний контролирующих органов	До 2 б	на месяц
	Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие Победитель	До 5 баллов До 10 баллов	на месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма	0	До 2 б	на месяц
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>					
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта	Участие Победитель	Республиканский уровень- Муниципальный уровень- Республиканский уровень- Муниципальный уровень-	До 50 баллов До 30 баллов До 100 баллов До 50 баллов	На месяц

	в своей повседневной деятельности				
Педагог - библиотекарь	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	До 10 б	на год
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	До 5 б	на год
	Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий, ББЗ	Проведение одного мероприятия, ББЗ	До 5 б	на месяц
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	До 5 б	на год
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Исполнение обязанностей оформительской работы в школе	По факту выполненных работ	До 5 баллов	На месяц
		Выполнение функций организатора на пробных ОГЭ и ЕГЭ	За 1 предмет	До 3 б	на месяц
	<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Сохранность библиотечного фонда школы	Высокий уровень организации работы с учебным фондом, методическими материалами, художественной литературой	1. Ежегодная разработка планов комплектования, библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов	До 5 б.	на квартал

			бюджетных средств		
			2. Обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой.	До 5 б.	на квартал
		Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	До 5 б.	на год
		Проведение рейдов по проверке учебников	При наличии выполненных работ. Аналитическая справка	До 3 б	на квартал
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся		Проведение библиотечных уроков	1 раз в неделю	До 2 б.	На месяц
		Оформление тематических, информационных справок, знакомство с новинками методической литературы	1 раз в месяц	До 2 б.	на месяц
		Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем, создание мультимедийных презентаций, проектов	1 раз в четверть	До 5 б	на месяц
Подготовка, участие, победы во внутришкольных,		Участие в внутришкольных, районных, республиканских конкурсах, проектах,	Документально подтвержденное участие в мероприятии республиканского перечня	До 10 баллов за одно мероприятие	на месяц

	районных, республиканских мероприятиях	конференциях	Участие	До 3 балла за одного учащегося	на месяц
			Наличие призеров и победителей	До 10 баллов за одного учащегося	на месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и конференциях	Призовое место в конкурсах, проектах, конференциях: Внутришкольных Районных Республиканских	До 5 б, До 10 б, До 15 б	на год
	<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>				
	Высокий уровень профессионального мастерства	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации. Внутришкольных Районных Республиканских	До 5 б, До 10 б, До 15 б	на месяц
Административн о- вспомогательны й персонал: заместитель директора по АХЧ	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	До 5 б.	на месяц
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	До 3 б.	на месяц

Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	До 3 б.	на месяц
Наличие текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100%	До 3 б.	На месяц
Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	Выполнение обязанностей механика, диспетчера	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 б.	на месяц
	Выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность	Постоянное ведение дел в данном направлении	До 5 б	на месяц
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	До 5 б	На месяц
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Своевременное прохождение обучения по электро-, тепло-пожарной безопасности	Своевременность	0	До 3 б	на месяц

	(отсутствие просроченных протоколов проверки знаний, а также протоколов проверки знаний у рабочего по обслуживанию здания)				
	Своевременность	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	До 3 б	на месяц
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>					
	Инвентаризация, своевременное списание материалов и оборудования и постановка оно на учет	Наличие актов		До 4 б	на месяц
	Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	До 2 б	на месяц



	Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения	Своевременное выполнение	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	До 3 б	на месяц
	Качество выполненных работ	Качество выполненных работ	Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб	До 2 б	на месяц
			Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозинвентаря (оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений)	До 5 б	на месяц
			Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электро-, энергии, тепло- и водопотребления и т.д.	До 5 б	на месяц
Шеф-повар, повар, кухонный работник	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг	Работа по ведению кассы	0	До 20 б	на месяц

	должностных обязанностей	Работа по ведению отчетности по 44 - ФЗ		До 40 б	на месяц
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся	Снижение количества заболевших учащихся	Отсутствие вспышек заболеваний	До 2 б	на месяц
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>					
	Участие в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах	Районный уровень Республиканский уровень	До 4 б До 8 б	на год
Младший обслуживающий персонал: водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, лаборант и др.	<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Качество выполненных работ. Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности ОУ	1. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, канализации(бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	До 3 б.	на месяц
			2. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	До 3 б.	на месяц
			3. Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории(оперативное извещение об имеющихся недостатках, исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и	До 3 б.	на месяц

			зам.директора по АХЧ).		
			4. Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.	До 2 б.	на месяц
			5. Текущий(несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей(отсутствие повторных заявок на данный объект).	До 2 б.	на месяц
			6. Обеспечение сохранности здания, товарно-материальных ценностей, верхней одежды обучающихся (воспитанников)	До 2 б.	на месяц
			7. Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей.	До 3 б.	на месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	0	До 1 б	на месяц
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	Исполнение обязанностей обеспечения безопасного сопровождения учащихся во время подвоза обучающихся	Постоянное ведение дел в данном направлении ( 1 направление)	До 40 баллов	на месяц
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	До 5 б	на месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	Постоянно	До 3 б.	на месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	До 1 б.	на месяц
<b>Надбавки за качество выполняемых работ</b>				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	До 2 б.	на месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии, водоснабжения	Отсутствие превышения лимитов	До 2 б	на месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	До 5 б.	на год
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона	Наличие	До 3 б.	на месяц

**Приложение 2**  
**К Положению о стимулирующих**  
**выплатах работникам школы**

**Оценочный лист результативности труда**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_ учебного года

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Примечание</b>
1.			
2.			
3.			
...			
	Итого		

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Мишкинская СОШ»

\_\_\_\_\_  
Лебедева О.М.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Директор  
МБОУ «Мишкинская СОШ»

\_\_\_\_\_  
Петрова З.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Соглашение по охране труда  
между администрацией и  
профсоюзным комитетом МБОУ  
«Мишкинская СОШ» на 2022 год**

**1. Общие положения**

1.1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБОУ «Мишкинская СОШ» (далее – Соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Мишкинская СОШ» (далее – школа)

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников школы.

1.2. Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором школы и председателем профсоюзного комитета школы. Срок действия Соглашения – 1 год.

1.3. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию Администрации и Профсоюза.

1.4. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Администрацией и Профсоюзом.

**2. Обязательства Администрации**

2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ и города Ярославля.

2.2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.3. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета школы.

2.4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе.

2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

2.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.7. Предоставляет работникам школы работу по профилю их

специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников системы образования.

2.8. Предоставляет отпуска в соответствии с графиком.

2.9. Обеспечивает санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.10. Обеспечивает воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и оборудованием в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.11. Обеспечивает положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.12. Обеспечивает помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводит противопожарные мероприятия.

2.13. Обеспечивает проведение планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

2.14. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

2.15. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, при проведении ремонтных работ.

2.16. Контролирует порядок на территории школы.

2.17. Обеспечивает защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

### **3. Работники учреждения обязуются:**

3.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от обучающихся.

3.2. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с нормативными документами.

3.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в классах/группах проветривание и влажную уборку в помещениях школы (в рамках должностных обязанностей).

3.4. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий, в т.ч. экскурсий, соревнований, конкурсов, олимпиад и т.п., с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

3.5. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

### **4. Обязательства Профсоюза**

4.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

4.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

4.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

4.4. Принимает участие в работе службы по охране труда, комиссиях по проверке знаний по охране труда, по приёме школы к новому учебному году.

4.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

4.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

4.7. Организует сбор предложений для проекта Соглашения и обсуждает их на общем собрании трудового коллектива.

4.8. Проверяет ход выполнения Соглашения в течение года.

#### **5. Взаимные обязательства Администрации и Профсоюза**

5.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

5.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

5.3. При невыполнении работниками школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, Администрация имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5.4. При невыполнении Администрацией своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в вышестоящих инстанциях.

#### **6. Перечень мероприятий по охране труда на 2022 год**

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	по факту приема на работу в течение 1 месяца
2.	Работа в комиссии по расследованию несчастных случаев	по факту н/с
3.	Проверка выполнения соглашения Профсоюзом	декабрь, июнь
4.	Рассмотрение спорных трудовых вопросов	в течение года (при наличии)



5.	Закупка спецодежды, индивидуальных средств защиты, средств оказания первой медицинской помощи, моющих и чистящих средств, хозяйственного инвентаря, электротоваров, канцелярских товаров	в течение года
6.	Закупка учебного оборудования и литературы	по мере необходимости
7.	Специальная оценка условий труда	по мере необходимости
8.	Проведение ремонтных работ по благоустройству территории	май-август
9.	Проведение работ по выборочному капитальному ремонту здания (кровли, фасадов, помещений)	июнь-август
10.	Подготовка к приёмке школы (помещений школы) к новому учебному году	июнь-август
11.	Подготовка документов к новому учебному году	июнь-август
12.	Составление актов – разрешений на проведение занятий	август
13.	Проверка журналов регистрации инструктажей по ОТ	август
14.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда (по профессиям ОУ), согласование	по мере необходимости
15.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	в течение года
16.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее -СИЗ), а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ	в течение года
17.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров(обследований)	Май-август
18.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне".	в течение года

